

**LEY 53**  
De 27 de agosto de 2015  
**Que regula la Carrera Judicial**

**LA ASAMBLEA NACIONAL**  
**DECRETA:**

**Título I**  
Carrera Pública en el Órgano Judicial

**Capítulo I**  
Disposiciones Generales

**Artículo 1. Objetivos.** Esta Ley tiene los objetivos siguientes:

1. Regular la estructura y organización de la Carrera Judicial y las otras carreras que determina esta Ley para ser aplicadas dentro del Órgano Judicial.
2. Sistematizar el funcionamiento de las unidades técnicas que facilitarán el desarrollo y aplicación de esta Ley.
3. Establecer los procedimientos para el ingreso, traslado y ascenso de aspirantes en las vacantes que se produzcan mediante la demostración de su aptitud, de conformidad con las funciones que les correspondan desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos.
4. Implementar y desarrollar los planes de carrera, sucesión y remuneración, la gestión del desempeño, el talento y el bienestar del recurso humano.
5. Determinar los deberes y derechos de quienes laboran en el Órgano Judicial y los principios aplicables a sus nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones y demás acciones de personal.
6. Instituir la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia del Órgano Judicial para el conocimiento de las faltas, a través de la aplicación del procedimiento y las sanciones previstos en esta Ley.
7. Establecer principios ético-judiciales orientadores de la actividad que desarrolla el Órgano Judicial.
8. Organizar la estructura y funciones del Consejo Judicial.

**Artículo 2. Glosario.** Para los efectos de la presente Ley, los términos siguientes se entenderán así:

1. *Servidor judicial.* Quien labora en el Órgano Judicial.
2. *Integrante de carrera.* Persona que ha sido designada como titular de un cargo, luego de superar un concurso de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el Código Judicial o en la presente Ley y superado el periodo probatorio correspondiente.
3. *Cargos cardinales.* Puestos de trabajo que resultan fundamentales o esenciales en el Órgano Judicial para la realización de la Administración de Justicia de acuerdo con las exigencias constitucionales.



4. *Competencias.* Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva para desarrollar con éxito una tarea plenamente identificada.
5. *Gestión.* Realización y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso o conjunto de actividades mediante la previsión para la disposición de los recursos y estructuras necesarias para lograr los objetivos, la coordinación de sus tareas e interacciones necesarias y la rendición de cuentas ante los agentes interesados.
6. *Gestión judicial.* Realización y ejercicio de responsabilidades sobre el proceso judicial mediante la previsión de los recursos necesarios para lograr el trámite oportuno y la decisión debidamente motivada de los expedientes o causas de conocimiento.
7. *Modelo de competencia.* Técnica integral utilizada en la gestión de recursos humanos, mediante la determinación de objetivos comunes y un mecanismo estandarizado para lograrlos, de forma que los diferentes procesos productivos resulten coherentes entre sí, con el propósito de captar candidatos con características individuales para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de correspondencia con el perfil previamente identificado.
8. *Concurso de oposición.* Procedimiento de selección que debe surtirse antes de realizar un nombramiento, al que concurren las personas convocadas públicamente con un mínimo de dos meses de anticipación para llenar uno o más puestos vacantes en el Órgano Judicial. La oposición se integra del desarrollo de temas escritos u orales, superación de exámenes sicotécnicos y entrevistas técnicas para evaluar las competencias de los aspirantes u opositores.

**Artículo 3. Carreras del Órgano Judicial y Sistema de Administración.** En el Órgano Judicial existirán tres carreras:

1. La Carrera Judicial.
2. La Carrera Administrativa Judicial.
3. La Carrera de la Defensa Pública.

Las carreras del Órgano Judicial, así como las unidades técnicas del sistema, serán administradas por sus respectivos consejos, que, dentro del ámbito de sus competencias, estarán a cargo de establecer las actividades que deberán desarrollarse para la implementación de la estrategia definida por el Órgano Judicial y dar cuenta de su cumplimiento al Pleno de la Corte Suprema de Justicia, el cual fijará planes estratégicos quinquenales para el cumplimiento de la función judicial y el fortalecimiento de la Administración de Justicia.

Los consejos creados en esta Ley deberán sesionar una vez al mes, salvo que requieran reunirse en otro momento para atender asuntos urgentes, y sus decisiones serán adoptadas por la mayoría absoluta de sus miembros, requiriéndose en todo caso que esta misma cantidad asista para poder sesionar.

Los consejeros no podrán pertenecer simultáneamente a más de un consejo de los que crea esta Ley y devengarán las dietas que reglamentariamente determine el Pleno de la Corte Suprema de Justicia por cada sesión y por su participación en las comisiones de trabajo que se integren, salvo que se encuentren en situación de servicios especiales o de licencia.



Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia que formen parte de estos consejos serán elegidos por el Pleno de entre quienes no integren la Sala Cuarta, y solo podrán pertenecer a uno de los consejos creados por la presente Ley.

**Artículo 4. Órganos de los consejos de administración.** Los consejos de administración de las carreras se articulan en los órganos siguientes:

1. El Pleno.
2. La Presidencia.
3. La Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Para el cumplimiento de sus fines, los consejeros podrán integrar comisiones de trabajo con la participación de otros miembros de las carreras respectivas.

**Artículo 5. Reglamentación de las carreras del Órgano Judicial.** Los consejos de administración ejercerán la función reglamentaria respecto de las carreras públicas dentro del Órgano Judicial.

**Artículo 6. Principios rectores de las carreras.** Todas las carreras dentro del Órgano Judicial se regirán por los principios generales siguientes:

1. Igualdad de oportunidades. Toda persona puede aspirar a desempeñar cargos dentro del Órgano Judicial, siempre que reúna los requisitos establecidos en esta Ley, en sus reglamentos y en los manuales de puestos correspondientes.
2. Reclutamiento sistemático. Los procesos de reclutamiento y evaluación de aspirantes para selección se basarán en los estudios de recursos humanos y proyecciones efectuadas.
3. Selección por méritos. La selección para el ingreso se hará mediante concurso abierto con base en los méritos de cada aspirante, nombrándose en el mismo orden en que se hayan producido y se generen las vacantes a quien ocupe la posición más alta en la lista de resultados y así sucesivamente.
4. Establecimiento de la evaluación del desempeño. El desempeño en todos los puestos dentro del Órgano Judicial será evaluado periódicamente y este proceso será determinante para acciones de formación, ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.
5. Ascenso y traslado por desempeño, antigüedad y méritos. Los procesos de traslado y ascenso se desarrollarán tomando en cuenta el desempeño, la antigüedad y los méritos de cada aspirante.
6. Demostración de méritos y competencias. Los procedimientos de selección requieren de la acreditación de los antecedentes académicos y experiencia, la realización de concursos de oposición para cargos cardinales, las pruebas escritas, orales y prácticas, la valoración de competencias claves, los cursos de formación teórica y práctica y las entrevistas.

7. Período de prueba. De acuerdo con la naturaleza del puesto, desde el nombramiento hasta la evaluación, será reglamentado el periodo de prueba que determinará si se adquiere la titularidad del cargo de carrera.
8. Institución de la formación. Se instituye la formación para el desarrollo de las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial, las entidades que administran justicia y la comunidad jurídica en general.
9. Desempeño personal excelente. Quienes laboren en el Órgano Judicial desempeñarán personalmente sus funciones, dedicándoles el máximo de sus capacidades para lograr la excelencia en la prestación de este esencial servicio.
10. Remuneración justa. Se procurará la justa remuneración de las labores desempeñadas, con el propósito de mantener una condición de vida digna y decorosa a quienes presten servicio en la Institución.
11. Gratuidad y rapidez del servicio. El servicio judicial es gratuito y se brinda de forma expedita.
12. Exclusividad del desempeño. Los cargos del Órgano Judicial son incompatibles con la participación en la política, el ejercicio de la abogacía, el comercio y cualquier otro cargo retribuido, salvo la enseñanza universitaria.
13. Autonomía para la simplificación de nombres y creación de puestos. El Órgano Judicial efectuará la simplificación de títulos o nombres de los puestos existentes en la Institución para facilitar la gestión de los procesos de recursos humanos y deberá comunicar directamente al Ministerio de Economía y Finanzas los cargos que cree para el trámite correspondiente.
14. Integridad y transparencia. Los servicios prestados en el Órgano Judicial deben desarrollarse con integridad y transparencia, orientados por las normas de ética judicial establecidas en esta Ley y desarrolladas en el Código de Ética Judicial panameño.

### **Sección 1.ª**

#### **Análisis y Clasificación de Puestos**

**Artículo 7. Manual de Puestos.** El perfil de los puestos de trabajo resultará de la aplicación de un sistema efectivo de análisis que brinde información confiable sobre la Institución, las unidades de trabajo y los miembros del Órgano Judicial.

Esta información se documentará en el Manual de Puestos Institucional, que contendrá factores como nomenclatura, grado, misión del puesto, competencias requeridas para el desarrollo de la función, resultados esperados, persona o dependencia a la que estos deben reportarse, responsabilidades, condiciones ambientales, riesgos, criterios o estándares de desempeño y especificación con el propósito de orientar la gestión del recurso humano en las áreas de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones.



**Artículo 8. Modelo de competencias.** La Secretaría Técnica de Recursos Humanos cuidará que la especificación de los puestos de trabajo contenga las calificaciones y competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones que correspondan, tomando como base la ley y la estrategia del Órgano Judicial. Igualmente, coordinará la preparación y presentación oportuna al consejo de administración de la carrera de que se trate del manual que contendrá la definición de las competencias organizacionales, específicas y técnicas, las conductas que identifiquen su presencia en los aspirantes y los distintos grados o niveles en que deben exhibirse de acuerdo con la naturaleza de cada puesto en la Institución.

**Artículo 9. Revisión de puestos.** Anualmente se realizará una revisión general de todos los puestos existentes con el fin de recomendar los ajustes y modificaciones que se requieran, según las necesidades de la Institución y su competitividad de acuerdo con las ofertas homologables del entorno, procurando en todo momento que la creación, valuación o cambio de la denominación de puestos atienda las necesidades específicas de la naturaleza del servicio judicial en aras de mantener la sencillez y utilidad del manual que los describe y clasifica.

**Artículo 10. Creación de puestos.** La creación de los puestos dentro de la estructura del Órgano Judicial corresponderá a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, debiendo comunicar las decisiones adoptadas para las acciones directamente al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Se mantendrá una estructura de puestos organizada, simplificada, justa y equitativa que permita la fácil aplicación de los sistemas de remuneración, beneficios, ascensos y desarrollo para atraer y mantener motivado al recurso humano en aras de lograr la excelencia en la prestación del servicio.

## Capítulo II Unidades Técnicas

**Artículo 11. Unidades técnicas.** La Secretaría Técnica de Recursos Humanos, la Escuela Judicial, la Auditoría Judicial y Estadísticas Judiciales son las principales unidades técnicas sobre las que se cimentan las carreras en el Órgano Judicial y tienen a su cargo la ejecución de las acciones que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los consejos de administración de las carreras del Órgano Judicial determinen para el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales.

También funcionará en el Órgano Judicial la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales para planificar y adoptar medidas preventivas y de contingencia necesarias para garantizar la correcta función del Sistema de Administración de Justicia, así como para la gestión de los recursos y medios que faciliten la labor judicial.



**Sección 1.<sup>a</sup>**  
**Secretaría Técnica de Recursos Humanos**

**Artículo 12. Creación.** Se crea la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, encargada de asistir a los consejos de administración de las carreras del Órgano Judicial en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales, con el propósito de desarrollar una cultura institucional con vocación de servicio, procurar que la implementación de sistemas de trabajo faciliten la productividad, proveer las personas que han de ocupar los puestos de trabajo y promover el desarrollo de estas, para la satisfacción de las expectativas de la sociedad en general y de las personas que utilicen los servicios que se brindan en particular, a través de un ambiente motivado por la calificación, evaluación y premiación de la excelencia en el desempeño.

**Artículo 13. Funciones.** La Secretaría Técnica de Recursos Humanos tendrá las funciones siguientes:

1. Diseñar, actualizar y aplicar un sistema de reclutamiento que atraiga a las personas mejor calificadas a participar.
2. Convocar a las personas interesadas en los procedimientos de traslado, ascenso y concurso abierto, cuando así lo requiera el consejo de administración de la carrera correspondiente.
3. Presentar al consejo de administración de la carrera de que se trate los resultados de los procedimientos de evaluación de aspirantes en los que conste la sustentación relativa a la superación de todas las fases dispuestas para su emisión, así como la identificación de los ganadores con indicación del puntaje obtenido que determinará su lugar en la lista.
4. Proponer al consejo de administración de la carrera respectivo el uso de las herramientas de evaluación que considere más apropiadas para evidenciar la presencia de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para cada puesto.
5. Participar en el diseño de los programas de capacitación y desarrollo institucional y suministrar a la Escuela Judicial las prioridades de formación detectadas a través de los procesos de recursos humanos.
6. Diseñar y actualizar permanentemente un programa de desarrollo de competencias que propicie un desempeño exitoso.
7. Procurar la difusión periódica e identificación de la estrategia y metas del Órgano Judicial y reforzar los valores institucionales y principios éticos de quienes laboran en la Institución.
8. Disponer las acciones pertinentes para la elaboración y actualización de los diferentes procesos técnicos de recursos humanos y verificar su cumplimiento.
9. Aprobar, antes de su aplicación, los instrumentos diseñados para conocer las aspiraciones y preocupaciones de los miembros del Órgano Judicial y estimular las soluciones apropiadas, observando en todo momento la política institucional.



10. Supervisar la elaboración y someter a la revisión de los consejos de administración, para su posterior aprobación por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, el plan de remuneración de la Institución, que determinará el sueldo que le corresponde a cada clase de puesto según sus funciones, méritos, desempeño y antigüedad.
11. Presentar a los consejos de administración los planes de facilidades, comodidades, ventajas y servicios que la Institución esté en capacidad de ofrecer al recurso humano como beneficios intangibles.
12. Participar como moderador de las comisiones de evaluación y entrevistas de trabajo para la selección de candidatos que se lleven a cabo en el Centro de Valoración de Aspirantes.
13. Interactuar con los servidores judiciales y asociaciones de estos, usuarios del Sistema Judicial, asociaciones de abogados, entidades, organizaciones y organismos vinculados y otros sistemas judiciales para captar las tendencias externas que le permitan encauzar oportunamente su gestión de acuerdo con el contexto social y plantear soluciones integrales.
14. Supervisar la labor realizada por las direcciones de Selección de Recursos Humanos, Gestión Administrativa, Estudios de Recursos Humanos, Gestión del Desempeño, Bienestar del Servidor Judicial y en general de todas aquellas que sean creadas por motivo de las carreras dentro del Órgano Judicial.
15. Dar a conocer a los miembros del consejo de administración de la carrera correspondiente las convocatorias para las sesiones a las que deben asistir, acompañando el orden del día y la documentación pertinente.
16. Custodiar las actas de las reuniones de los consejos de administración de las carreras y expedir las certificaciones que procedan de los acuerdos adoptados por estos.
17. Cursar las comunicaciones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos emitidos por los consejos de administración de las carreras.
18. Organizar, dirigir y supervisar el sistema de registro de documentos.
19. Elaborar los proyectos de resolución de las decisiones que deban ser emitidas por el consejo de administración de la carrera respectiva.
20. Formular el anteproyecto de presupuesto de la Secretaría y presentarlo a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.
21. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por la ley y los reglamentos respectivos.

**Artículo 14. Secretario técnico de Recursos Humanos.** La Secretaría Técnica de Recursos Humanos estará a cargo de un secretario que deberá cumplir los requisitos siguientes:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Poseer título de licenciatura o maestría con énfasis en Recursos Humanos, Administración de Empresas, Derecho y Ciencias Políticas, Psicología o Ingeniería Industrial.



5. Haber realizado estudios de diplomado, posgrado o maestría en Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano.
6. Contar con cinco años de experiencia en cargos directivos en los que haya debido aplicar los procesos de toma de decisiones y habilidades de liderazgo.

El secretario técnico de Recursos Humanos será elegido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia mediante concurso de oposición para un periodo de cinco años y podrá ser reelecto.

**Artículo 15.** Direcciones de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos. Para la ejecución de sus funciones, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos se integrará por cinco direcciones:

1. *Estudios de Recursos Humanos.* Analiza la demanda de servicios, planifica la provisión de recursos humanos y la distribución de funciones ajustando los manuales de puestos y de procedimientos, gestiona el conocimiento organizacional para el cumplimiento oportuno de los objetivos y programas institucionales y diseña y actualiza la escala de sueldos.
2. *Selección de Recursos Humanos.* Supervisa la evaluación de los aspirantes a partir del modelo diseñado para que cada persona que se elija posea las competencias definidas para el desempeño del puesto que ocupará, aproveche la formación inicial y se incorpore formalmente a la Institución, verifica y certifica la documentación digitalizada de cada aspirante, supervisa la realización de las pruebas virtuales y decide los recursos de reconsideración que se instauren sobre los resultados de estas dos fases del concurso abierto.
3. *Gestión Administrativa.* Ejecuta, registra y tramita todas las acciones de personal, de acuerdo con los requerimientos de las unidades nominadoras y disciplinarias, atiende las solicitudes de certificaciones y constancias que sean necesarias, acatando en todo momento las formalidades de ley.
4. *Gestión del Desempeño.* Mide periódicamente el avance en el cumplimiento de las metas organizacionales a partir de las líneas base de los indicadores de gestión de las distintas unidades que integran la Institución; define los estándares de calidad, eficiencia y productividad y lleva a cabo la coordinación y consolidación de los resultados de la evaluación del desempeño.
5. *Bienestar del Servidor Judicial.* Planifica, coordina y realiza acciones de entretenimiento y motivación del recurso humano; organiza la seguridad laboral de los miembros del Órgano Judicial; proporciona atención psicológica, de trabajo social y profesional y supervisa el funcionamiento de clínicas y centros de crecimiento y desarrollo infantil.

## Sección 2.<sup>a</sup> Escuela Judicial

**Artículo 16.** Escuela Judicial. La formación integral y el entrenamiento del recurso humano para el desarrollo específico de las tareas que corresponden a los puestos de trabajo se



desarrollarán a través de la Escuela Judicial, atendiendo un proceso sistemático, guiado por la estrategia institucional, para certificar y recertificar las competencias organizacionales, específicas y técnicas, que deban exhibirse en todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.

La Escuela Judicial contará con autonomía para administrar donaciones, herencias, rentas, recaudaciones especiales y otros recursos generados por los servicios que preste.

**Artículo 17. Certificación y recertificación de competencias.** Las certificaciones de las competencias organizacionales, específicas y técnicas, se otorgarán a quienes participen en el programa de formación para el ingreso al Órgano Judicial.

Las recertificaciones en competencias requeridas para el cargo en ejercicio serán parte del proceso de evaluación del desempeño.

Se establecen como competencias específicas mínimas para cargos en la Judicatura las siguientes:

1. *Independencia e imparcialidad.* No dejarse influenciar por intereses ajenos al Derecho, lo cual garantiza decisiones basadas en criterios que sean resultado de la estricta aplicación de la ley. Se demuestra a través de la superación de pruebas de simulación.
2. *Honorabilidad.* No haber sido sancionado por un tribunal o autoridad disciplinaria o ética. Se presume, salvo prueba en contrario.
3. *Conocimiento legal.* Se relaciona con el grado de formación académica, participación en cursos de especialización, autoría de libros o artículos académicos que contribuyan al avance del Derecho, presentaciones académicas o profesionales en temas jurídicos y reconocimiento de la persona como experta en esta disciplina. Se demuestra con la consignación de certificaciones, constancias y documentos.
4. *Excelente capacidad de expresión oral y escrita y habilidad analítica.* Se refiere a la capacidad de comunicarse adecuadamente y de forma accesible, así como de descifrar la esencia del problema presentado. Se demuestra a través de pruebas de simulación.
5. *Inteligencia creativa desarrollada.* Es la habilidad de responder a desafíos en ambientes complejos y de afrontar problemáticas y situaciones novedosas para encontrar solución, obtener consensos y considerar las posiciones de otros. Se demuestra mediante pruebas de simulación.
6. *Compromiso con la institucionalidad del Poder Judicial.* Es el sentido de responsabilidad y pertenencia que entraña el ejercicio del cargo. Se demuestra a través de la entrevista, así como de escritos, exposiciones o acciones.
7. *Compromiso con la protección de los Derechos Humanos, los valores democráticos y la transparencia.* Es la consideración que se merecen los valores que deben guiar la labor judicial y la gestión pública. Se demuestra a través de la entrevista, así como por actividades realizadas.
8. *Capacidad de comprender la trascendencia de las decisiones judiciales.* Es la conciencia de la responsabilidad que le atañe por la labor general del despacho y



específica en cada proceso en el ámbito socio-jurídico del país. Se demuestra en la entrevista y a través de los antecedentes.

9. *Capacidad de equilibrar adecuadamente el ritmo de productividad, la calidad de las decisiones jurídicas y la profundidad de la consideración del caso.* Es la habilidad de mantener un ritmo adecuado de trabajo sin arriesgar la calidad de las resoluciones judiciales o ignorar las constancias procesales. Se analiza mediante la realización de pruebas orales y escritas.

**Artículo 18. Programas y planes de formación.** La Escuela Judicial organizará los planes y programas de estudio que sean requeridos para la formación y entrenamiento de los integrantes del Órgano Judicial con el propósito de facilitar el adecuado desempeño de sus cargos.

Los magistrados, jueces y defensores públicos miembros de carrera contarán con un plan especializado en formación continua mediante el cual se programarán de forma individualizada, en periodos de cinco años, los objetivos formativos, garantizándose su plena adaptación a las innovaciones jurídicas con incidencia en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales.

El cumplimiento de los objetivos del plan especializado de formación individual será medido por la Unidad Técnica de Evaluación Académica de la Escuela Judicial y los resultados serán considerados para los efectos de ascensos y promociones.

Los planes y programas de formación se administrarán haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para la preparación integral, especializada y de alta calidad de los miembros y aspirantes a cargos del Órgano Judicial. Se medirá su impacto.

Estos planes y programas cumplirán las exigencias que al respecto disponga la ley para la formación superior.

**Artículo 19. Funciones de la Escuela Judicial.** Son funciones de la Escuela Judicial:

1. Atender las necesidades de formación permanente y especializada de los aspirantes y servidores judiciales en las competencias requeridas para el buen desempeño de los cargos y el cumplimiento de las metas del Órgano Judicial, de conformidad con las disposiciones establecidas en esta Ley, teniendo como eje transversal la ética e integridad de la función judicial.
2. Certificar los conocimientos de los aspirantes y servidores judiciales a través de la aplicación de pruebas teóricas y prácticas que permitan diagnosticar y establecer los niveles de competencia para cada cargo, que se utilizarán en los procesos de recursos humanos.
3. Promover actividades de investigación que complementen la formación especializada y las nuevas modalidades de las ciencias jurídicas.
4. Procurar la actualización tecnológica y académica de la formación judicial, desarrollando modelos virtuales y presenciales que garanticen los más altos índices de calidad que sean posibles.

5. Facilitar la interacción efectiva de miembros de la comunidad forense, profesionales o técnicos, actores, operadores y auxiliares del Sistema con la Administración de Justicia.
6. Promover convenios para el intercambio de expertos en las áreas de formación de su competencia, con organismos y universidades nacionales e internacionales.

**Artículo 20.** Estructura orgánica de la Escuela Judicial. La Escuela Judicial se estructura por los órganos siguientes:

1. Consejo Consultivo.
2. Centro de Valoración.
3. Director de la Escuela Judicial.
4. Dirección Administrativa de la Escuela Judicial.

Para ejecutar los planes y programas de formación, la Escuela Judicial también contará con las unidades técnicas de Planteamiento Académico, Evaluación Académica y Gestión del Proceso de Conocimiento, las cuales, respectivamente, se encargarán de desarrollar los programas académicos, diagnosticar las necesidades de formación en coordinación con la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, y la selección y contratación de programas, docentes, convocatorias, supervisión y ejecución de cursos.

**Artículo 21.** Consejo Consultivo de la Escuela Judicial. El Consejo Consultivo estará integrado por:

1. Un magistrado de la Corte Suprema de Justicia, solo con derecho a voz.
2. Un magistrado de Tribunal Superior.
3. Un juez de circuito, seccional o similar.
4. Un juez municipal.
5. Un defensor público.
6. Un representante de los servidores de apoyo judicial.
7. Un representante de las facultades de Educación de las universidades oficiales, elegido por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial de una terna que presente el rector para tales efectos.
8. Un representante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, elegido por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial de una terna que presente el rector para tales efectos.
9. El secretario técnico de Recursos Humanos.
10. El director administrativo de la Escuela Judicial.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará entre sus pares, y para un periodo de dos años. Los integrantes del Consejo Consultivo elegirán a su presidente y secretario.

**Artículo 22.** Funciones del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial. Son funciones del Consejo Consultivo:



1. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Escuela Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
2. Interpretar las normas de esta Ley relacionadas con la formación institucional y resolver las controversias que se le planteen en relación con su aplicación por la Dirección Administrativa.
3. Aprobar y dar seguimiento al programa anual de actividades que le presente la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial.
4. Supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial.
5. Aprobar, junto con el consejo de administración de la carrera correspondiente, los cursos de integración y de formación preparatoria, inicial y continua.
6. Reglamentar los parámetros para la aplicación de las pruebas de oposición, conocimientos técnicos y entrevistas para la evaluación de aspirantes, de acuerdo con los insumos que suministren la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y la comisión de evaluación respectiva.
7. Coadyuvar en la organización del Congreso Anual de la Administración de Justicia.
8. Expedir el reglamento para su régimen interno y todos aquellos que esta Ley le señale.
9. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
10. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley y el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

**Artículo 23. Centro de Valoración.** El Centro de Valoración de la Escuela Judicial tendrá a su cargo la certificación permanente de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos puestos de trabajo de la Institución y apoyará a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos en las sesiones de trabajo que deban desarrollarse por las comisiones de evaluación de las carreras del Órgano Judicial. Las certificaciones emitidas por este Centro se utilizarán en los procedimientos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

**Artículo 24. Técnicos en formación por competencias.** El Centro de Valoración contará con un equipo integrado, por lo menos, por cinco técnicos en modelos de competencias, debidamente justificados de acuerdo con las necesidades existentes, encargados de guiar los procesos de selección y formación a través de la consignación de las conductas observables y medibles que, de acuerdo con el Manual de Puestos, permitan cumplir la misión institucional. Este equipo tendrá a su cargo la sustanciación de los procedimientos de certificación y recertificación y emitirá los informes y constancias respectivas, una vez realizadas las pruebas ante las correspondientes comisiones de evaluación de aspirantes e integrantes del Órgano Judicial.

**Artículo 25. Evaluación de aspirantes.** Se integrarán tantas comisiones de evaluación de aspirantes como carreras y jurisdicciones existan en la Institución. Las comisiones de evaluación tendrán las funciones siguientes:

1. Elaborar el temario y el contenido de los exámenes de oposición para el acceso a las carreras.



2. Aplicar los exámenes de conocimientos técnicos.
3. Aplicar las pruebas de oposición y entrevistas sobre competencias para el ingreso a las carreras, asistidas por el equipo técnico del Centro de Valoración de la Escuela Judicial.
4. Supervisar los cursos de formación para el ingreso y la práctica profesional.
5. Examinar el escalafón judicial y el registro central de información para determinar, de entre las personas aspirantes, aquella que será beneficiada con los procedimientos de traslado y ascenso.
6. Decidir los recursos de reconsideración que se instauren contra sus decisiones.
7. Ejercer las demás funciones que les determinen la ley y los reglamentos.

**Artículo 26. Dirección Administrativa de la Escuela Judicial.** La Dirección Administrativa de la Escuela Judicial se encargará de ejecutar las decisiones adoptadas por el Consejo Consultivo de la Escuela Judicial y estará integrada por el director administrativo, el subdirector administrativo y su personal de apoyo.

Las personas titulares de la Dirección y Subdirección Administrativa de la Escuela Judicial serán elegidas mediante concurso de oposición por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un periodo de cinco años, y podrán ser reelectas.

Quien ostente el cargo de subdirector coadyuvará en la labor de la Dirección y suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del director.

**Artículo 27. Requisitos para ser director y subdirector administrativos de la Escuela Judicial.**

Para ser director administrativo de la Escuela Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con el título de licenciatura en Derecho, una maestría y formación en docencia superior y nuevas tecnologías para la formación virtual.
5. Haber ejercido profesionalmente durante diez años en alguna de estas disciplinas.
6. Haber ejercido la docencia universitaria o investigación por igual periodo.

**Artículo 28. Funciones de la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial.** Son funciones de la persona encargada de la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir las normas legales y reglamentarias que rigen la Escuela Judicial y los acuerdos del Consejo Judicial y del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial sobre la materia.
2. Impulsar, coordinar, orientar y supervisar las actividades de la Escuela Judicial procurando su buen funcionamiento.
3. Diseñar y someter a la aprobación del Consejo Consultivo los planes y programas de capacitación y de formación continua especializada individual de magistrados, jueces y defensores, acompañados del plan anual y presupuesto correspondientes.



4. Elaborar y presentar a la consideración del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial los planes de trabajo, requisitos de cursos y programas académicos y de investigación de la Escuela Judicial.
5. Elaborar y someter a la aprobación del Consejo Consultivo el programa anual de inversiones de la Escuela Judicial.
6. Seleccionar y someter a consideración del Consejo Consultivo para la aprobación del Consejo de Administración la integración de comités académicos, capacitadores en sitio, docentes e investigadores de la Escuela Judicial.
7. Decidir, junto con dos integrantes de la Unidad de Evaluación Académica, los recursos de reconsideración que se instauren contra los resultados de la fase de formación y pasantías.
8. Rendir informe anual de su labor al Consejo Judicial.
9. Ejercer las demás funciones que le asignen la ley, los reglamentos y acuerdos correspondientes.

**Artículo 29.** Formación para los integrantes de la comunidad jurídica. Se ofrecerán programas de formación profesional a todos los integrantes de la comunidad jurídica.

**Artículo 30.** Celebración de convenios. Se podrán celebrar convenios con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, destinados a brindar programas de formación para lograr sus servicios y que estos puedan prestarse de forma gratuita o a menor costo debidamente certificados y recertificados con altos estándares de calidad.

**Artículo 31.** Participación en cursos. Quienes se beneficien, a través de los cursos de formación cubiertos por la Institución, tendrán la obligación de asistir a estos y las evaluaciones o títulos que obtengan formarán parte de su expediente personal, y deberán continuar la prestación de servicios en la Institución, por lo menos, el doble del tiempo que hubiera tomado la formación. En caso contrario, deberá reembolsarse a la Institución el monto que corresponda al gasto en que incurrió para el pago de la capacitación.

### **Sección 3.<sup>a</sup>**

#### **Auditoría del Órgano Judicial**

**Artículo 32.** Auditoría del Órgano Judicial. Periódicamente en el Órgano Judicial, se realizarán auditorías para el análisis y la verificación de los controles del funcionamiento de los servicios públicos internos y externos que brinda el Órgano Judicial en todo el territorio nacional, a través de visitas periódicas para la revisión de la gestión y actuación jurisdiccional y las acciones administrativas, la situación de los despachos y oficinas judiciales y el funcionamiento de la prestación del servicio.

El objetivo de las auditorías es efectuar un diagnóstico del funcionamiento del despacho u oficina auditados para detectar las buenas prácticas que puedan ser generalizadas y analizar las causas de las deficiencias, en caso de que existan.



**Artículo 33. Clases de auditorías.** Las auditorías que se realicen en los tribunales, juzgados y despachos de Defensoría Pública se llevarán a cabo a través de un equipo de, por lo menos, tres personas y siempre en números impares, integrado por magistrados, jueces y defensores auditores por una parte y, por la otra, por miembros del equipo técnico de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial. Las auditorías que se realicen en el área administrativa y las que tengan por objeto verificar el cumplimiento de las normas de control interno gubernamental, en todas las dependencias de la Institución, estarán a cargo de la Dirección de Auditoría Interna, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Estas auditorías pueden llevarse a cabo de forma ordinaria o extraordinaria. Las ordinarias, que responden a las necesidades de verificación y control regular del debido funcionamiento de los despachos y oficinas judiciales, tienen por objeto la comprobación de la labor realizada, el descubrimiento de buenas prácticas y la identificación de las fallas y posibles soluciones que permitan la adecuada prestación de los servicios correspondientes. Las auditorías extraordinarias se realizan ante solicitud de quien tome posesión de un nuevo cargo, de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia o del magistrado investigador de Integridad y Transparencia, con el objeto de acreditar los hechos que requieran aclaración urgente o que respondan a una causa de competencia del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

**Artículo 34. Estructura orgánica de la Oficina de Auditoría Judicial.** La Oficina de Auditoría Judicial se estructura por los órganos siguientes:

1. Consejo Consultivo.
2. Centro de Análisis de la Gestión Judicial.
3. Director de Auditoría Judicial.
4. Dirección Administrativa de Auditoría Judicial.

**Artículo 35. Consejo Consultivo de Auditoría Judicial.** La Auditoría Judicial se administrará a través de un Consejo Consultivo integrado por:

1. Un magistrado de la Corte Suprema de Justicia, solo con derecho a voz.
2. Un magistrado de Tribunal Superior.
3. Un juez de circuito, seccional o similar.
4. Un juez municipal.
5. Un defensor público.
6. El director administrativo de Auditoría Judicial.
7. El secretario técnico de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará entre sus pares y para un periodo de dos años.

Los integrantes del Consejo Consultivo elegirán a su presidente y secretario.

**Artículo 36. Funciones del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial.** Son funciones del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial:



1. Aprobar, informar y dar seguimiento a la programación anual de las auditorías judiciales, atender solicitudes y tramitar las auditorías extraordinarias o especiales, cuando procedan.
2. Aprobar la estructura del contenido de los informes de las auditorías que se realicen en los distintos despachos judiciales y los centros de apoyo judicial de la Institución.
3. Designar cada dos años los magistrados y jueces y defensores auditores de cada distrito judicial, atendiendo al desempeño demostrado previamente por los elegidos, de conformidad con los resultados de los inventarios, auditorías judiciales y reportes estadísticos de los despachos y oficinas judiciales.
4. Atender y absolver las solicitudes que sobre la aplicación de las normas de auditoría judicial le sean formuladas por la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, el Centro de Análisis de la Gestión Judicial, los consejos de Administración de las carreras del Órgano Judicial o cualesquiera otras entidades o personas interesadas.
5. Supervisar el funcionamiento de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial.
6. Revisar los resultados de estudios e investigaciones y propuestas del Centro de Análisis de la Gestión Judicial.
7. Elevar a las instancias correspondientes las solicitudes de acciones y proyectos de acuerdos, reglamentos y leyes que procuren la mejora continua de la gestión judicial.
8. Organizar la aplicación de encuestas trimestrales a los usuarios internos y externos del Órgano Judicial, que midan el impacto del servicio de Administración de Justicia.
9. Colaborar en la organización del Congreso Anual de Administración de Justicia.
10. Expedir el reglamento para su régimen interno y todos aquellos que esta Ley le señale.
11. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
12. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los reglamentos.

**Artículo 37.** Centro de Análisis de la Gestión Judicial. El Centro de Análisis de la Gestión Judicial se integrará, por lo menos, por tres especialistas en análisis de procesos de trabajo y tendrá a su cargo el estudio permanente de los resultados de las auditorías judiciales efectuadas para conocer la situación de los tribunales de justicia, diagnosticar las causas y niveles de la carga laboral, así como las fallas y demoras de cada dependencia, para lo cual levantará flujos que faciliten la detección de las mejores prácticas empleadas. Estos especialistas deberán presentar mensualmente los resultados de sus investigaciones a la consideración del Consejo Consultivo de la Auditoría Judicial.

**Artículo 38.** Equipo técnico de Auditoría Judicial. La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial contará con un equipo de técnicos en administración de tribunales de justicia, quienes apoyarán a los magistrados, jueces y defensores auditores del Órgano Judicial en la sustanciación y consignación de resultados de las visitas auditoras y aplicarán las encuestas trimestrales sobre el servicio de la Administración de Justicia a los usuarios.



**Artículo 39. Dirección Administrativa de Auditoría Judicial.** La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial se encargará de coordinar la ejecución de las auditorías judiciales y estará integrada por un director administrativo, un subdirector administrativo y el equipo técnico que apoye la ejecución.

Las personas titulares de la Dirección y Subdirección Administrativa de Auditoría Judicial serán elegidas mediante concurso de oposición por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un periodo de cinco años, y podrán ser reelectas.

Quien ostente el cargo de subdirector coadyuvará en la labor de la Dirección, suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del director y realizará aquellas tareas que le sean designadas por él.

**Artículo 40. Requisitos para ser director y subdirector administrativos de la Oficina de Auditoría Judicial.** Para ser director y subdirector administrativo de la Oficina de Auditoría Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con el título de licenciatura en Derecho, una maestría, preferiblemente, en Contabilidad, Auditoría o Administración y poseer conocimiento en auditoría judicial.
5. Haber ejercido, profesionalmente, el Derecho, la Contabilidad o la Auditoría durante cinco años.

**Artículo 41. Funciones de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial.** La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, además de las señaladas en otros ordenamientos jurídicos, tendrá las funciones siguientes:

1. Elaborar y someter a la aprobación del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial, antes de su aplicación, la estructura del contenido de los informes de las auditorías que se realicen en los distintos despachos judiciales y los centros de apoyo judicial de la Institución.
2. Participar, a través de los técnicos en auditoría judicial, junto con magistrados, jueces o defensores auditores, en los actos de verificación del funcionamiento de los servicios de la Administración de Justicia, según los deberes y obligaciones asignadas por la ley.
3. Recoger y procesar información actualizada y fiable sobre la situación funcional de los tribunales, juzgados, centros y despachos de la Defensa Pública y hacer las recomendaciones de gestión administrativa que contribuyan al mejoramiento de la labor judicial.
4. Levantar, junto con magistrados, jueces y defensores auditores, los informes preliminares y darlos a conocer a la persona auditada para que remita sus descargos dentro del término de diez días hábiles contados a partir de su recibo.
5. Remitir los informes finales, dentro del lapso de treinta días hábiles siguientes a la verificación, a los tribunales auditados, al presidente de la Corte Suprema de Justicia y a los respectivos consejos de administración de las carreras del Órgano Judicial,



adjuntando como parte integral del informe, en el caso de los dos últimos, los descargos del auditado.

**Artículo 42. Informe de auditoría.** Los informes de auditoría deberán rendirse en forma clara, precisa y objetiva, basándose en argumentos sólidos, sin entrar a censurar, aprobar o corregir las actuaciones y decisiones jurisdiccionales que hayan sido emitidas en el ejercicio del cargo.

**Artículo 43. Encuesta trimestral y auditoría general de la labor judicial.** Trimestralmente, el personal técnico de auditoría judicial aplicará encuestas a los usuarios del Sistema de Justicia para conocer el funcionamiento del servicio de Administración de Justicia.

El Órgano Judicial contratará anualmente un especialista para que realice una auditoría general de la labor judicial, cuyos resultados se presentarán al Pleno de la Corte Suprema de Justicia y al Consejo Consultivo de Auditoría Judicial adjuntando una propuesta de los formularios y metodología que se emplearán para las encuestas trimestrales.

**Artículo 44. Congreso Anual de la Administración de Justicia.** El Consejo de Administración de la Carrera Judicial programará, organizará y realizará en el mes de septiembre de cada año, con la colaboración de las oficinas correspondientes y previa aprobación del programa por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, el Congreso Anual de Administración de Justicia, en el que se presentarán a las instancias institucionales y organizaciones vinculadas con el servicio los resultados de las auditorías y de la auditoría externa general de la labor judicial, como acto fundamental de rendición de cuentas y transparencia.

En este Congreso se establecerán los lineamientos generales de los planes quinquenales y los objetivos anuales, previo análisis de los resultados obtenidos, desvíos y avances en la estrategia institucional y acciones programadas para su cumplimiento.

#### **Sección 4.<sup>a</sup>** **Estadística Judicial**

**Artículo 45. Estadística del Órgano Judicial.** La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial, sustentada en el principio de transparencia y rendición de cuentas, es la encargada de establecer y coordinar el sistema estadístico de la información cuantitativa de todas las dependencias del Órgano Judicial, que facilite la planificación, toma de decisiones, implantación de innovaciones y evaluación del impacto de las medidas adoptadas.

Los datos estadísticos del Órgano Judicial serán exhibidos en un contexto de disponibilidad permanente a la ciudadanía de la información actualizada, rigurosa y debidamente contrastada sobre la actividad y carga de trabajo de todos los juzgados, tribunales, oficinas, centros de servicio y dependencias administrativas de la Institución.

**Artículo 46. Objetivos de la estadística del Órgano Judicial.** La estadística del Órgano Judicial se obtiene y procesa para suministrar información que permita:

1. El cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

2. La planificación, desarrollo y ejecución de las políticas institucionales.
3. El fortalecimiento y modernización de la Organización Judicial.
4. La programación y gestión de recursos humanos y medios materiales al servicio de la Administración de Justicia.
5. El ejercicio de la evaluación del desempeño y la auditoría de cada dependencia.

**Artículo 47.** Estructura orgánica de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial se estructura por los órganos siguientes:

1. Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial.
2. Director de Estadísticas Judiciales.
3. Equipo estadístico.
4. Dirección Administrativa de Estadísticas Judiciales.

**Artículo 48.** Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial se administrará, a través de consejos consultivos, por jurisdicción, cuyas decisiones se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y estará integrada por:

1. Un magistrado de la Corte Suprema de Justicia, solo con derecho a voz.
2. Un magistrado de Tribunal Superior.
3. Un juez de circuito, seccional o similar.
4. Un juez municipal.
5. Un defensor público.
6. El secretario técnico de Recursos Humanos.
7. Un estadístico perteneciente a la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá, elegido por el Consejo Judicial de una terna que presente el rector para tales efectos.
8. El director administrativo de Estadísticas.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará por el Consejo Judicial atendiendo a los mejores registros estadísticos, y para un periodo de dos años.

Los integrantes del Consejo Consultivo elegirán a su presidente y secretario.

**Artículo 49.** Funciones del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial. Son funciones del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial:

1. Aprobar los planes estadísticos, generales y especiales.
2. Aprobar y reformar los formularios que deberán utilizarse para la emisión de los informes estadísticos que todas las dependencias judiciales y administrativas deben enviar mensualmente a la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística y a sus evaluadores y verificar su efectividad.
3. Procurar la consignación en la página electrónica de la Institución de los registros estadísticos de cada dependencia judicial y administrativa y la consolidación general de resultados sobre el desempeño institucional.



4. Requerir a todas las dependencias judiciales y administrativas el uso adecuado de las herramientas de registro de entrada y seguimiento informático de expedientes judiciales o acciones administrativas, atendiendo al reparto o solicitudes efectuadas por los usuarios internos y externos.
5. Exigir a cada dependencia de la Institución la formación de inventario físico detallado y actualizado de los asuntos pendientes y su entrega a quien deba sucederles ante la ausencia temporal o absoluta de titulares o suplentes, con indicación de la fecha de iniciación y el estado en que se encuentran los procesos o solicitudes.
6. Atender y absolver las consultas que sobre la aplicación del sistema de estadística le sean formuladas.
7. Revisar los resultados de la estadística y las tendencias de las dependencias del Órgano Judicial en el cumplimiento de sus funciones.
8. Evaluar los dictámenes que formule el equipo técnico.
9. Comunicar las omisiones de rendición de cuentas en que incurran los obligados al Pleno de la Corte Suprema de Justicia y al consejo de administración respectivo, y elevar a las instancias correspondientes las solicitudes de acciones de apoyo o disciplina a que haya lugar.
10. Suministrar al Consejo de Administración de la Carrera Judicial la información estadística necesaria para la preparación del Congreso Anual de Administración de Justicia.
11. Expedir el reglamento para su régimen interno.
12. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
13. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los reglamentos.

**Artículo 50. Equipo estadístico.** La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial contará con un equipo de especialistas que tendrán a su cargo la obtención y consolidación de los datos estadísticos, así como la preparación de los informes para la atención de solicitudes internas o externas que se le formulen. Estos especialistas deberán reportar mensualmente los resultados de sus investigaciones a la consideración del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial.

**Artículo 51. Requisitos para ser director y subdirector administrativos de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial.** Para ser director y subdirector administrativo de la Unidad Técnica de Estadísticas del Órgano Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con título de licenciatura en Estadística y maestría en Ciencias de la Administración o Estadística.
5. Haber ejercido, profesionalmente, en el campo de la Estadística durante cinco años.



Las personas titulares encargadas de la Dirección y Subdirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial serán elegidas mediante concurso de oposición por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un periodo de cinco años, y podrán ser reelectas.

Quien ostente el cargo de subdirector coadyuvará en la labor de la Dirección, suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del director y realizará las tareas que le fueran encomendadas por él.

**Artículo 52.** Funciones de la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial. La Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial, además de las señaladas en otros ordenamientos jurídicos, tendrá las funciones siguientes:

1. Supervisar la labor de captación y procesamiento de datos que debe realizar el equipo estadístico.
2. Recoger y procesar información actualizada y fiable sobre la situación cuantitativa de los tribunales, juzgados, centros, despachos de la Defensa Pública y oficinas administrativas del Órgano Judicial.
3. Coordinar la consolidación de información que resulte de los datos obtenidos.
4. Comunicar al Consejo Consultivo de Estadística los hallazgos de información que evidencien diferencias o inconsistencias de acuerdo con su análisis individual o grupal entre dependencias con labores y recursos similares, que ameriten estudios más profundos.
5. Suministrar la información estadística que requieran los interesados.

#### **Sección 5.ª**

#### **Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales**

**Artículo 53.** Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales. La Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales se encargará de planificar, determinar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar los proyectos y actividades que optimicen el servicio de Administración de Justicia. En atención a ello, coordinará la gestión de las dependencias de apoyo judicial, entre las que se encuentran: la Secretaría de Modernización y Desarrollo Institucional, la Secretaría de Comunicaciones, la Dirección Nacional de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, la Dirección Ejecutiva Nacional de Servicios Comunes, la Dirección de Auditoría Judicial, la Unidad de Acceso a la Justicia y Género, la Dirección de Asuntos Penitenciarios, el Departamento de Asistencia Legal para las Víctimas del Delito y aquellas que sean creadas en el futuro para la organización y mejora de la gestión judicial.

Las personas encargadas de las dependencias coordinadas por la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales se reunirán una vez al mes con esta para rendir informe de su gestión y establecer las acciones a seguir o los planes a ejecutar para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Órgano Judicial.



La Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales estará a cargo de un secretario elegido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un periodo de cinco años, y podrá reelegirse. La persona designada debe cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser juez de circuito o seccional y haber ejercido funciones jurisdiccionales en el Órgano Judicial por un término mínimo de diez años.

**Artículo 54. Funciones.** Para el logro de sus objetivos, la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales realizará las funciones siguientes:

1. Levantar y mantener actualizado el inventario de cada dependencia del Órgano Judicial, donde consten, entre otros, los datos específicos de su creación, ubicación, carga de trabajo, situación demográfica, socioeconómica, personal, rotación de personal, condiciones de infraestructura, mobiliario, equipo y tecnología, necesidades detalladas y todo dato que permita conocer el diagnóstico preciso y actualizado de su estado general.
2. Diagnosticar las modificaciones estructurales y de personal que requiere cada dependencia, jurisdicción, instancia, tribunal u oficina del Órgano Judicial.
3. Determinar la necesidad de participación en programas de descarga, descongestión o asignación de jueces o magistrados adjuntos o itinerantes.
4. Diseñar y dar seguimiento a planes de acción para solucionar los problemas detectados y medir su impacto.
5. Mantener un inventario pormenorizado de los convenios de cooperación y asistencia recíproca, así como de las consultorías llevadas a cabo por la entidad, e identificar su aplicación para la solución de situaciones o problemas concretos.
6. Desarrollar manuales operativos y manuales de buenas prácticas judiciales y administrativas.
7. Monitorear y reportar los avances técnicos y estructurales, que experimenten los poderes judiciales de otros países.
8. Elaborar y someter a la aprobación de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia el reglamento de la coordinación.
9. Ejercer cualquier otra labor que le sea asignada por los consejos técnicos, consultivos o de administración de las carreras y por la Corte Suprema de Justicia o sus Salas.

### Capítulo III

#### Ingreso al Órgano Judicial

**Artículo 55. Requisitos generales de ingreso.** Para ingresar al Órgano Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Reunir los requisitos de edad, idoneidad, educación, experiencia y competencias claves que se exigen para desempeñar el puesto en la ley, reglamentos y manuales respectivos.
3. No tener incompatibilidad para el ejercicio del cargo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y la ley.

4. Haber aprobado satisfactoriamente los exámenes, pruebas orales, escritas y prácticas, cursos de formación y demás requisitos de ingreso exigidos.
5. Superar satisfactoriamente el periodo de prueba correspondiente, en caso de cargos de carrera.
6. Ser nombrado y tomar posesión del cargo.

**Artículo 56. Prohibiciones generales de ingreso.** No podrán ingresar al Órgano Judicial:

1. Los condenados por delito doloso, mediante sentencia ejecutoriada proferida por un tribunal de justicia.
2. Los que no estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
3. Los condenados por falta a la ética profesional.
4. Los sancionados disciplinariamente con destitución.
5. Los que consuman drogas ilícitas.

El consejo de la carrera que corresponda podrá solicitar a la oficina respectiva la certificación de inexistencia de condena por delito doloso de los aspirantes, tal como lo dispone la Constitución Política, y la prueba negativa en el uso de drogas ilícitas exigible también en cualquier momento durante el ejercicio del cargo.

**Artículo 57. Nombramiento.** Obtenidos los resultados de los concursos realizados, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos se encargará de girar la comunicación correspondiente a la unidad nominadora, con toda la documentación de quien ocupe el primer lugar en la lista de resultados emitida por el consejo de administración respectivo, de acuerdo con los puntajes obtenidos en cada una de las fases del proceso de selección.

La unidad nominadora verificará el cumplimiento de los requisitos por la persona ganadora y luego impartirá la orden de nombramiento a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos. De acuerdo con los datos de localización electrónicos y telefónicos ingresados al sistema en los procesos de reclutamiento y selección, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos dará a conocer el nombramiento a la persona ganadora con solicitud de acuse de recibo en los próximos cinco días hábiles, de lo cual dejará constancia.

**Artículo 58. Aceptación o excusa.** Cuando la persona designada no pueda aceptar el puesto, lo comunicará al Consejo de Administración por correo electrónico o por escrito, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que conoció de su nombramiento. En este último caso, y si no se acusa el recibo de la comunicación del nombramiento, dentro del plazo indicado, se llevará a cabo el mismo procedimiento con las siguientes personas de la lista, conservando siempre la prelación que indique el resultado obtenido.

**Artículo 59. Juramento y posesión.** Una vez hecho y comunicado el nombramiento, los seleccionados prestarán juramento y tomarán posesión del cargo en acto solemne ante la unidad nominadora. Semestralmente, se hará el acto público de presentación de los nuevos integrantes de carrera, presidido por el consejo de administración correspondiente, en la fecha programada para



tales efectos, que deberá ser comunicada con una anticipación mínima de cinco días hábiles a quienes deben intervenir en el acto.

Con la toma de posesión se inicia el ejercicio del cargo.

**Artículo 60. Proceso de integración.** Las personas nombradas, luego de tomar posesión del puesto, deberán cumplir con un programa de formación obligatorio, que lleva como propósito su orientación, integración, situación y adaptación a la labor del Órgano Judicial, el conocimiento de las responsabilidades, derechos y efectos del adecuado desempeño, el sistema de trabajo, los principios de ética judicial y sus implicaciones.

La unidad nominadora debe entregar por escrito a quienes inicien labores las instrucciones específicas del puesto de trabajo.

### **Sección 1.<sup>a</sup>** **Derechos**

**Artículo 61. Disfrute.** Solo gozarán de todos los derechos y garantías consagrados en esta Ley quienes hayan ingresado a la carrera mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas en esta.

**Artículo 62. Derechos generales.** Son derechos de quienes laboran en el Órgano Judicial los siguientes:

1. Realizar las labores correspondientes a su puesto de trabajo y las que sean requeridas por su superior para coadyuvar a las metas u objetivos de trabajo y calidad que establezca la dependencia correspondiente.
2. Recibir una remuneración justa, que incluya compensación por jornadas extraordinarias laboradas.
3. Disfrutar de descanso por un mes remunerado anualmente y vacaciones proporcionales.
4. Obtener permisos para diligencias personales urgentes, por el tiempo máximo determinado por esta Ley.
5. Solicitar información de su expediente y desempeño al consejo de administración de la carrera correspondiente, a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y sus órganos.
6. Recurrir las decisiones administrativas que le afecten.
7. Conocer, al inicio del periodo, las metas fijadas, los indicadores, formularios y herramientas que serán auditados, evaluados o investigados, en los procesos de ética judicial, auditoría judicial, seguimiento y evaluación del desempeño y disciplina, respectivamente.
8. Gestionar su propio conocimiento, a través de la autoformación y la participación en los programas institucionales de entrenamiento y educación especializada a cargo de la Escuela Judicial.
9. Desarrollar sus labores en un ambiente seguro, higiénico y adecuado al digno propósito de administrar justicia.



10. Contar con los implementos adecuados que garanticen su protección, higiene, salud, seguridad y que primordialmente sirvan de garantía a la calidad de la labor que debe desarrollar, sin que ello implique ningún costo personal para los servidores judiciales.
11. Pago de tiempo compensatorio trabajado, siempre que haya sido aprobado previamente por el jefe inmediato.
12. Póliza de vida, salud, accidentes y lesiones personales.
13. Asociación para la promoción y dignificación del servicio judicial.
14. Jubilación, de acuerdo con las normas especiales establecidas por ley.
15. Participación en los concursos abiertos para llenar vacantes dentro del Órgano Judicial.
16. Descanso remunerado el día de su cumpleaños, siempre que este sea hábil.
17. Bonificación en atención a la antigüedad en los casos de renuncia y jubilación.
18. Cualquier otro que les concedan la Constitución Política y la ley.

**Artículo 63. Derechos de carrera.** Son derechos de quienes hayan ingresado a los sistemas de carrera establecidos en la presente Ley:

1. Estabilidad en el cargo, condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en la prestación del servicio.
2. Participación, de acuerdo con la naturaleza de los puestos que ocupa, de los procedimientos de traslado y ascenso, de conformidad con su antigüedad, desempeño y hoja de servicio.
3. Otorgamiento de declaración de situación de servicios que requiera.
4. Disfrute de los planes de beneficios, prestaciones y bonificaciones generales o especiales, establecidos por la Constitución Política, la ley, los reglamentos o acuerdos institucionales.
5. Bonificación en atención a la antigüedad en los casos de renuncia y jubilación.
6. Indemnización a sus herederos o beneficiarios previamente designados, cuyo monto corresponda a seis meses de su último sueldo en caso de su fallecimiento.

## **Sección 2.<sup>a</sup>** **Deberes**

**Artículo 64. Deberes generales.** Son deberes generales de las personas que laboran en el Órgano Judicial los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y la ley.
2. Procurar alcanzar los estándares de excelencia promovidos a través del Código de Ética Judicial panameño.
3. Realizar personalmente su labor, de forma competente, leal y moral en el servicio.
4. Clarificar, planificar y organizar su trabajo anualmente, establecer metas mensuales y acciones semanales y diarias que conviertan la estrategia institucional en resultados.
5. Desarrollar su labor atendiendo el plan trazado para alcanzar los objetivos establecidos periódicamente, alineados con la demanda de servicio.



6. Llenar formulario en el primer mes de cada año, bajo la gravedad del juramento, en el que conste el detalle de su estado patrimonial.
7. Asistir puntualmente y en condiciones físicas y psíquicas adecuadas para cumplir las labores asignadas a su puesto.
8. Informar inmediatamente a la oficina correspondiente, y en lo posible antes de que ocurran, las situaciones que pongan en riesgo a las personas o al prestigio de la Institución, suscitadas por accidentes o daños durante la ejecución del trabajo o en relación con este.
9. Acatar, el personal subalterno, las órdenes e instrucciones emanadas de su jefe inmediato, siempre que no contradigan la Constitución Política ni la ley y no atenten contra su dignidad.
10. Brindar un trato oportuno, atento, amable y cortés a los usuarios en su calidad de destinatarios de la labor del Órgano Judicial.
11. Conducirse con consideración y amabilidad en su trato con compañeros de trabajo, sean inferiores, superiores o pares.
12. Atender las peticiones que sean formuladas en forma respetuosa en el lapso máximo de un mes o en el término que determine la Constitución Política y la ley.
13. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación confidencial de que conoce en virtud o con ocasión del servicio que presta.
14. Trabajar tiempo extraordinario en los casos dispuestos en la ley y cuando el jefe lo solicite al personal subalterno para cumplir con la función ininterrumpidamente.
15. Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legal o reglamentariamente establecidos.
16. Asistir y mantenerse en el puesto de trabajo hasta que llegue la persona que deba reemplazarle o concluya la gestión bajo su responsabilidad, salvo enfermedad grave o estado de embarazo.
17. Cuidar todos los documentos, bienes, útiles, materiales, herramientas, mobiliario y equipos confiados a su custodia, uso o administración, con la diligencia de un buen padre de familia.
18. Evitar la alteración, retardo o negación injustificada del trámite de asuntos o prestación del servicio que le corresponde brindar a los usuarios.
19. Rechazar pagos o favores que ofrezcan los particulares, como contribución o recompensa por la ejecución de acciones inherentes a su puesto de trabajo.
20. Brindar trato igualitario en los trámites realizados por personas naturales o jurídicas que pretendan ser o sean proveedores o contratistas de la Institución.
21. Mantenerse en el puesto de trabajo durante la jornada laboral y solicitar permiso, el personal subalterno, al jefe inmediato cuando deba ausentarse por causa justificada o asuntos personales urgentes.
22. No adoptar conductas de acoso sexual ni laboral.
23. No actuar con nepotismo.
24. Abstenerse de atentar de palabra o de hecho contra la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y de sus compañeros de trabajo.

25. Abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del consumo de drogas ilícitas o en estado de embriaguez.
26. Cumplir las medidas de seguridad, salud e higiene y evitar la realización de trabajo en condiciones que pongan en peligro a las personas o los bienes.

### **Sección 3.<sup>a</sup>** **Situaciones Laborales**

**Artículo 65.** Situaciones laborales. Todos los servidores judiciales pueden encontrarse en las situaciones laborales siguientes:

1. Servicio activo.
2. Servicios especiales.
3. Comisión de servicios.
4. Licencia con o sin sueldo.
5. Permiso.
6. Vacaciones.
7. Suspensión de servicios.

**Artículo 66.** Servicio activo. Están en servicio activo quienes ocupen por concurso un puesto correspondiente a las carreras existentes en la Institución.

**Artículo 67.** Servicios especiales. En el ejercicio del cargo titular, los miembros de las carreras tendrán derecho a ser declarados en situación de servicios especiales, de oficio o a petición de la persona interesada, por el consejo de administración de la carrera correspondiente, mientras sean requeridos para ocupar puestos en los consejos de administración, tribunales superiores o especiales, secretarías, direcciones, subdirecciones, coordinaciones de dependencias administrativas o en la Corte Suprema de Justicia, por el tiempo que sea necesario.

Cuando sean autorizados por el mismo consejo a prestar asistencia técnica a otras dependencias del Estado u organismos internacionales o para trabajar en actividades en las cuales la Institución tenga interés, pueden solicitar que se les declare en la misma situación, hasta por el término de un año, prorrogable hasta por tres años. Estos servicios generan derecho a recibir sueldo solamente si en la dependencia u organismo no lo devenga y a mantener sus ingresos por antigüedad.

**Artículo 68.** Comisión de servicios. Los consejos de administración de las carreras podrán declarar en comisión de servicios a los miembros de carrera que así lo soliciten para ocupar otros puestos en el mismo Órgano Judicial, por un lapso de dos años, prorrogable hasta dos años más, o para representar a la Institución en congresos o conferencias hasta por treinta días.

**Artículo 69.** Derechos de la declaración de servicios. A quienes se encuentren en comisión de servicios o situación de servicios especiales, se les computará el término en que permanezcan en tal



situación para los ascensos, antigüedad y demás derechos establecidos en esta Ley. También tendrán derecho a la reserva del puesto de carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

**Artículo 70.** Concesión de licencias por el consejo de administración correspondiente. Los servidores judiciales podrán beneficiarse del otorgamiento de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por lapso superior a los treinta días; adopción de un hijo para la madre hasta por ocho semanas; capacitación y perfección de estudios por el tiempo que dure la actividad académica; conclusión de trabajo de graduación hasta por un mes; labor social universitaria por el tiempo asignado para esta actividad por el centro de estudios, y candidatura para ser miembro de los consejos de administración hasta por tres días. Además, quienes sean padres, madres o tutores de personas con discapacidad tendrán derecho a licencia con sueldo para acompañarlas a los tratamientos requeridos. Las condiciones para el otorgamiento de estas licencias requieren visto bueno del superior jerárquico; se regularán reglamentariamente y serán tramitadas ante el consejo de administración correspondiente.

También podrá concederse licencia con sueldo hasta por diez días prorrogables excepcionalmente, basada en circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas, que afecten gravemente la situación laboral del servidor judicial, a juicio del respectivo consejo de administración con visto bueno del superior inmediato.

**Artículo 71.** Concesión de licencias por la unidad nominadora y la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, los servidores judiciales podrán beneficiarse de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por un periodo de hasta treinta días; por matrimonio hasta por tres días; por duelo por muerte de parientes o cónyuge de uno a cinco días según se reglamente; para acompañar a personas con discapacidad cuando sean los padres, madres o tutores de estas personas, por todo el periodo que duren los tratamientos requeridos; y sin derecho a sueldo para atender asuntos personales hasta por tres meses.

Igualmente, los servidores judiciales con más de cinco años de servicio dentro del Órgano Judicial podrán solicitar ante la unidad nominadora licencia sin derecho a sueldo hasta por dos años por justa causa, prorrogables hasta por dos años más.

Estas licencias serán concedidas por la unidad nominadora, que valorará las circunstancias y ordenará la acción de personal correspondiente.

Excepcionalmente, la Sala Cuarta de Negocios Generales podrá conceder licencia sin sueldo para la prestación de servicios judiciales o administrativos en proyectos especiales desarrollados por la Institución, por el término que las necesidades del servicio lo requieran.

**Artículo 72.** Derechos derivados de la concesión de licencia. Quienes disfruten de la concesión de licencia con o sin sueldo tienen derecho a la reserva del puesto de carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

**Artículo 73.** Reincorporación y renuncia al término de servicios y licencias. Quienes sean beneficiados con la declaración de servicios o licencia deberán siempre comunicar a la autoridad



que le otorgó el derecho, a más tardar dentro de los cinco días anteriores, la fecha de su reingreso al servicio activo o presentar las excusas cuando haya lugar. La situación de servicios y el tiempo de licencia son renunciables en todo o en parte en cualquier momento.

**Artículo 74. Asistencia laboral.** Quienes se desempeñen en la Judicatura y en la Magistratura deberán concurrir a sus oficinas durante los días y horas de despacho para atender los asuntos de su cargo y asistir a las audiencias, práctica de pruebas y diligencias que requieran su participación o dirección.

Quienes ejerzan la Defensa Pública deberán participar en las diligencias que correspondan a la mejor defensa de los intereses de las personas que representan y gestionar oportunamente las actuaciones, solicitudes, recursos y medios que su labor requiera.

El personal deberá cumplir con la jornada laboral que se determine reglamentariamente por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Quienes superen las metas establecidas por el Sistema de Evaluación del Desempeño podrán acordar semanalmente con quienes ejerzan su supervisión el cumplimiento de hasta el 10% del total de las horas de trabajo en horarios flexibles.

**Artículo 75. Permisos.** Los permisos son las ausencias justificadas del puesto de trabajo por un máximo de dieciocho días al año para asuntos personales de importancia.

Deberá coordinarse la utilización de los permisos para ausentarse de las labores por una parte o la totalidad de la jornada de trabajo diaria y se concederán solo por un lapso razonable de acuerdo con el lugar y la naturaleza del asunto.

Quienes sean padres, madres o tutores de personas con discapacidad tendrán derecho a permiso para acompañarlas a los tratamientos requeridos y las madres para lactar a sus hijos durante sus primeros seis meses de vida.

Las ausencias injustificadas serán descontadas del sueldo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

**Artículo 76. Derecho a vacaciones.** Después de once meses de servicios continuos, habrá derecho a gozar de un mes de vacaciones con sueldo. Durante el tiempo de vacaciones del personal de apoyo judicial, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial procurará establecer mecanismos adecuados para brindar apoyo a los tribunales y juzgados que permitan continuar la prestación del servicio en los niveles adecuados.

La unidad nominadora o el servidor judicial con recurso humano a su cargo organizará la programación anual de vacaciones, las autorizará y evitará la acumulación de estas por más de dos meses y la congestión de la labor judicial. Es obligatorio tomar las vacaciones, pudiéndose optar por tomarlas completas o fraccionadas, siempre que con ello no ocasione desajustes presupuestarios.

En caso de desvinculación, el Órgano Judicial deberá cancelar las vacaciones vencidas y las proporcionales en un término no mayor de treinta días.

**Artículo 77. Suspensión.** La situación de suspensión se declarará, únicamente, en la forma y en los casos establecidos en esta Ley.



#### **Sección 4.<sup>a</sup>** **Sistema de Remuneración y Beneficios**

**Artículo 78.** Sistema de remuneración y política de sueldos. El sistema de remuneración es el medio a través del cual se determina el sueldo que le corresponde a cada puesto de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas y su clasificación por grados.

Cada puesto tendrá un sueldo base o mínimo que representará el monto más bajo con el que remunerará la Institución el desempeño de las funciones con la máxima dedicación de la capacidad personal. Ningún miembro del Órgano Judicial devengará un sueldo inferior a este monto. El sueldo aumentará a través de seis etapas de forma horizontal hasta llegar al máximo grado, al que se le otorga el sueldo tope previsto para el puesto durante la vigencia de la estructura de sueldos.

Para pasar al siguiente grado o categoría del puesto, se deberá cumplir el tiempo correspondiente; adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que establezca el plan de carrera y mantener un desempeño satisfactorio.

Se premiará el desempeño de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación, incorporando en su justa dimensión los logros de perfeccionamiento profesional relacionados directamente con el cargo y aquellos afines a la naturaleza de la misión institucional.

Los miembros del Órgano Judicial cuyas profesiones se encuentren reguladas en leyes especiales podrán acogerse solo íntegramente a tales sistemas o al que establece esta Ley para su crecimiento profesional, con excepción de la evaluación y seguimiento de su desempeño, que es obligatoria para todo servidor judicial.

**Artículo 79.** Régimen de retribuciones de la Judicatura y la Magistratura. Son aplicables a quienes se desempeñen en la Judicatura y en la Magistratura los beneficios establecidos en las normas anteriores. Sus retribuciones estarán integradas, con carácter general, por un componente fijo y otro variable por objetivos.

Las retribuciones fijas se integrarán por dos elementos, el básico y el complementario. El componente básico corresponderá al nivel jerárquico y a la antigüedad de cada integrante. El complementario, a las características específicas de cada puesto de trabajo relacionadas con la circunscripción territorial, carga y complejidad de los procesos que se conocen.

El componente variable valorará específicamente el rendimiento individual acreditado con la calificación del desempeño en las funciones jurisdiccionales y profesionales.

**Artículo 80.** Plan de remuneración. Los consejos de administración de carreras de la Institución evaluarán el plan de remuneración institucional que prepare la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Estudios de Recursos Humanos, para luego someterlo a la aprobación de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Este plan comprenderá todos los cargos del Órgano Judicial y deberá determinar la remuneración que le corresponde a cada clase de puesto, en cada uno de los seis grados que comprende, según las funciones que se desempeñen, méritos y antigüedad, que en todos los casos deberá considerar los índices de inflación, la situación económica del país, las



condiciones del mercado laboral y la realidad fiscal. Adicionalmente, todos los servidores judiciales tendrán derecho a percibir cada dos años un sobresueldo calculado sobre la base del 6 % del sueldo si es inferior a mil balboas (B/.1,000.00) o sobre el 6 % de mil balboas (B/.1,000.00) si el sueldo fuera mayor de esta cantidad.

Cuando resulte que un servidor judicial tiene un sueldo inferior a la base del puesto, se le harán los ajustes requeridos para que permanezca en el nivel correspondiente. Si, por el contrario, su sueldo está en o sobre el mínimo, se le mantendrá hasta llevar a cabo la revisión de sueldos, conforme la evaluación del desempeño anual.

Si fuera viable la cantidad de dinero será absorbida en el presupuesto vigente. De lo contrario, se efectuará el prorrateo necesario para tal fin.

Se podrán otorgar aumentos meritorios, dentro del intervalo del sueldo del cargo, cuando el desempeño resulte constante y superior al normal, como incentivos para mantener los estándares de excelencia observados siempre que los resultados se ubiquen por encima de lo esperado. Los aumentos meritorios serán calculados del 2 al 5 % del sueldo devengado al momento de su aplicación.

**Artículo 81. Prohibición de disminución de emolumentos.** Los emolumentos no podrán ser disminuidos ni reducidos. No obstante, podrán ser aumentados en cualquier momento.

**Artículo 82. Bonificación por antigüedad.** Los miembros de la carrera tendrán derecho a la bonificación por antigüedad en los casos de supresión de empleos, renuncia o jubilación. Si se continúa laborando, este derecho se hará efectivo al tiempo del cese de labores.

Esta bonificación se calculará en atención a los años de trabajo desempeñados en el Órgano Judicial. Tendrán derecho a bono por cuatro meses de sueldo al completar diez años, a seis meses de sueldo al completar quince años, a ocho meses de sueldo al completar veinte años y a diez meses de sueldo al completar veinticinco años.

Si fallece un servidor judicial de carrera, su beneficiario previamente determinado o sus herederos recibirán seis meses de sueldo.

Los servidores judiciales que gozan de estabilidad otorgada por leyes anteriores que tengan más de diez años de servicio en la Institución también se beneficiarán de los derechos consignados en esta norma.

En todos los casos, se considerará para la determinación de este derecho el periodo laborado desde el último ingreso al Órgano Judicial.

**Artículo 83. Descanso o pago por tiempo extraordinario.** Quienes laboran en el Órgano Judicial tienen derecho a descanso remunerado por los periodos que permanezcan trabajando después de la jornada regular o por la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a la jornada de trabajo.

**Artículo 84. Formas de pago de tiempo compensatorio.** La jornada extraordinaria se pagará en tiempo compensatorio a solicitud de la persona beneficiada, siendo indispensable para ello que se compruebe la asistencia del personal subalterno mediante los mecanismos de control



creados al efecto y que conste aprobación escrita del jefe inmediato o, en el caso de magistrados, jueces, defensores públicos, el detalle de la labor realizada.

Se reglamentará el máximo tiempo compensatorio acumulable.

### **Sección 5.ª**

#### **Pérdida de la Condición de Carrera**

**Artículo 85. Pérdida de la condición de integrante de carrera.** La condición de integrante de carrera se perderá por las causas siguientes:

1. Renuncia voluntaria manifestada por escrito y aceptada expresamente.
2. Restricción total o parcial que impida el ejercicio de la capacidad para el desempeño de la función, siempre que no se pueda lograr la readaptación profesional, ocupacional o en el puesto correspondiente o, en su defecto, sin menoscabar el sueldo respectivo, su reubicación de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades.
3. Resultado positivo de la prueba de consumo de drogas ilícitas.
4. Evaluación del desempeño insuficiente o deficiente en dos periodos consecutivos evaluados.
5. Condena por motivo de delito doloso, impuesta mediante sentencia ejecutoriada.
6. Incompatibilidad sobreviniente.
7. Destitución.

La pérdida de la condición de integrante de carrera se declarará por la autoridad correspondiente.

Una vez ejecutoriada la mencionada resolución, se comunicará a las oficinas respectivas para que se adopten las medidas de lugar.

### **Sección 6.ª**

#### **Registro de Información**

**Artículo 86. Escalafón judicial y vida laboral.** La Secretaría Técnica de Recursos Humanos organizará y mantendrá actualizado el escalafón judicial, que deberá contener los datos siguientes:

1. Nombre completo.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha y número de resolución de nombramiento.
4. Situación laboral.
5. Cargo desempeñado en la actualidad.
6. Años, meses y días de servicio en la Carrera Judicial.
7. Años, meses y días de servicio en el cargo que se ostente.
8. Especialidad.
9. Resultados de la evaluación del desempeño.
10. Ausencia o historial de sanciones disciplinarias.



El escalafón judicial servirá para decidir los procedimientos de traslado y los ascensos de los magistrados y jueces, la designación para ocupar suplencias en cargos superiores provisionalmente y el otorgamiento de beneficios.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial aprobará el Programa Flexible de Beneficios e Incentivos, para premiar el buen desempeño de los magistrados y jueces que ocupan los primeros puestos del escalafón judicial. Los incentivos pueden ser ascensos al grado inmediatamente superior, promociones y becas, cursos de especialización y participación en congresos y otros similares.

Igualmente, se establecerá un registro central de información de personal, en el que se anotarán en orden cronológico todos los actos que comprendan la vida laboral de los miembros de la Institución, que servirá para todos los procesos de recursos humanos y para determinar la antigüedad y especialidad.

Quienes laboren en el Órgano Judicial tendrán libre acceso a su expediente individual, en el que, en ningún caso, figurará dato alguno relativo a su raza, religión u opinión, ni cualquier otra circunstancia personal o social que no sea relevante para su trabajo.

Reglamentariamente se aprobarán las normas que determinen la información que habrá de figurar en el registro y las medidas que hayan de establecerse para garantizar su confiabilidad.

**Artículo 87. Cómputo de antigüedad en el cargo.** Para computar la antigüedad se tomarán en cuenta indistintamente los años, meses, días y horas de servicio prestado en el Órgano Judicial, en puestos de inferior, igual o superior jerarquía al que se aspire.

Cuando más de uno de los miembros de la Judicatura o Magistratura tomen posesión el mismo día, se considerará más antiguo él que tenga la hora de toma de posesión anterior y, si en este último caso coincidieren dos o más, aquel cuyo nombramiento sea de fecha anterior.

**Artículo 88. Determinación de la especialidad.** La especialidad se determina por alguno de los siguientes criterios:

1. La superación de los programas de especialización impartidos por la Escuela Judicial, universidades nacionales reconocidas o internacionales debidamente convalidados.
2. El ejercicio universitario en la materia.
3. La antigüedad en el ejercicio de la especialidad.
4. La realización de investigaciones y otros trabajos académicos similares en la materia.
5. Las publicaciones sobre materia especializada.
6. Los grados académicos de la especialidad.
7. Los trabajos desempeñados en materias afines.

En caso de crearse nuevas especialidades, las personas interesadas pueden solicitar su cambio de especialidad al consejo de administración respectivo.



## **Capítulo IV**

### **Declaración de Vacantes y Procedimientos para llenarlas**

**Artículo 89.** Declaración y clases de vacantes. Los cargos del Órgano Judicial quedan vacantes por muerte, excusa presentada antes de la toma de posesión, vencimiento del plazo para acusar el recibo de la comunicación del nombramiento por la persona seleccionada sin que conste causa justificada, falta de comparecencia al acto de toma de posesión sin causa justificada, ausencia de requisitos para ocupar el cargo comprobada por el consejo de administración de la carrera correspondiente y pérdida de la condición de integrante de la Carrera Judicial.

Acreditados los supuestos que generan la vacante, la unidad nominadora procederá a declararla y comunicarla dentro de los cinco días hábiles siguientes al consejo de administración respectivo, para que esta se ocupe, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

La vacante descrita en el primer párrafo es absoluta. Es vacante temporal la que se genera por vacaciones, licencia, declaración de servicios especiales o suspensión cautelar o sancionatoria de funciones de la persona titular del cargo; es incidental la que ocurre por impedimento declarado judicialmente y accidental la acontecida por cualquier motivo distinto a los anteriores.

**Artículo 90.** Número y método para la designación de suplentes. Quienes ocupen cargos en la Judicatura, la Magistratura o la Defensa Pública tendrán dos suplentes designados por concurso, de acuerdo con las normas de Carrera Judicial o de la Carrera de la Defensa Pública, respectivamente, escogidos entre los miembros de las respectivas carreras que cumplan los mismos requisitos establecidos para ocupar los puestos como titulares y devengarán por el tiempo que ejerzan el cargo el mismo sueldo, incluyendo los gastos de representación.

Los defensores públicos no podrán ser designados suplentes de magistrados de tribunales superiores o jueces, ni viceversa.

Los suplentes que, al ser llamados para el ejercicio del puesto, dejen de encargarse sin causa justificada quedarán separados del cargo de suplentes y perderán los derechos que la ley o los reglamentos les otorguen.

No podrá ser designada la misma persona a más de una suplencia a la vez.

### **Sección 1.ª**

#### **Procedimientos para llenar las Vacantes**

**Artículo 91.** Procedimiento para llenar las vacantes de magistrados, jueces y defensores públicos. Mientras se surte el concurso para el caso de vacante absoluta y cuando la vacante no sea absoluta, se llenará con el primer suplente del magistrado o juzgado correspondiente y, en caso de ausencia o excusa de este, por el segundo.

Cuando se excusen el primer y segundo suplentes, se escogerá por sorteo del banco de suplentes integrado por todos los primeros y segundos suplentes y, en su defecto, por los servidores judiciales que cumplan con los requisitos para ocupar el cargo. Igual procedimiento se seguirá para llenar las vacantes que se presenten para el caso de los defensores públicos.

Salvo que exista enfermedad grave comprobada o licencia de gravidez, los servidores judiciales deberán permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados por quien deba sucederles.

Cuando la vacante sea absoluta, se procederá a llenarla a través de los procedimientos de traslado, ascenso o concurso abierto, según las reglas que para cada carrera se establezcan.

**Artículo 92. Objetivos y parámetros de los procedimientos de selección.** Los procedimientos de selección para el ingreso, traslado y ascenso o promoción en las carreras del Órgano Judicial garantizarán que los elegibles exhiban las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para que su desempeño en el puesto contribuya a alcanzar los objetivos institucionales.

Los concursos generales para los procedimientos de ingreso y traslado para cada cargo serán convocados anualmente a través del sitio electrónico del Órgano Judicial y publicados en los murales de la Institución y de las entidades públicas y privadas que frecuenten los potenciales aspirantes que cuenten con el perfil de los cargos. Los procedimientos se sujetarán a lo dispuesto en las normas subsiguientes.

**Artículo 93. Procedimiento de traslado.** Quienes pertenezcan a las carreras del Órgano Judicial tienen derecho al traslado voluntario para ocupar posiciones de la misma jerarquía que ostentan en distinto lugar del país, por razones de índole personal que impliquen un beneficio sustancial en su entorno físico, familiar, laboral o académico. Para tales efectos, deberán participar del procedimiento de traslado al que convoque la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, dentro de los plazos establecidos para ello, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

1. Formalización de interés completando la aplicación informática correspondiente, con indicación precisa de la posición a la que se aspira el traslado.
2. Consignación clara de las razones que motivan la intención del traslado.
3. Ejercicio del cargo actual por un mínimo de dos años.
4. Ausencia de sanciones disciplinarias en los dos años anteriores.
5. No haberse beneficiado por traslado anterior en el mismo cargo.

La decisión, que será adoptada por la comisión de evaluación de la carrera correspondiente, recaerá en quien ocupe la posición más alta en el escalafón judicial o registro central de información personal, de entre las personas concursantes. Las personas afectadas podrán presentar recurso de reconsideración contra la decisión adoptada, dentro de los dos días siguientes de aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la comisión de evaluación a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

**Artículo 94. Procedimiento de ascenso.** Los miembros del Órgano Judicial recibirán formación que les habilite para ocupar los puestos superiores que faciliten la sucesión

coordinada y oportuna en los cargos al momento en que se genere la vacante que deba llenarse por la vía del ascenso.

El ascenso profesional se determinará de acuerdo con el lugar que se ostente en el escalafón judicial o registro central de información personal.

Adquirirá el cargo vacante por la vía de ascenso, quien ocupe la primera posición en el escalafón judicial o en el registro central de información, según se disponga para la carrera de que se trate, previa comprobación de los requisitos y la formación para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo superior por la comisión de evaluación correspondiente, que emitirá la decisión en la que dé cuenta de ello.

Las personas que se consideren afectadas podrán presentar recurso de reconsideración contra la decisión adoptada, dentro de los dos días siguientes de aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la comisión de evaluación a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

**Artículo 95. Procedimiento de concurso abierto.** El concurso abierto es el procedimiento a través del cual se deben llenar las vacantes que se generen en el Órgano Judicial que no sean susceptibles de ser cubiertas por las vías de traslado, ascenso o libre nombramiento de la unidad nominadora.

Para el procedimiento de concursos abiertos, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos efectuará la convocatoria anual correspondiente en que precisará los datos de los puestos de cada carrera, así como las instrucciones para la formalización de interés a través de la aplicación informática respectiva. Este procedimiento consta de las cinco fases siguientes:

1. Presentación electrónica de documentos vía Internet, debidamente escaneados, en que consten las ejecutorias y los antecedentes académicos y laborales, que posteriormente se autenticarán previa cita, por la Dirección de Selección de Recursos Humanos, que emitirá la certificación correspondiente. Esta fase tiene un valor máximo de 20 %.
2. Superación de pruebas psicológicas y técnicas aplicadas por la Dirección de Selección de Recursos Humanos de acuerdo con la naturaleza del cargo al que se aspira. Esta fase es valorada con un máximo de 20 %.
3. Curso de formación y pasantía, a cargo de la Escuela Judicial. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.
4. Concurso de oposición, ante una comisión de evaluación y técnicos en competencias. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.
5. Entrevista ante representantes de la unidad nominadora y un representante de la sociedad civil. Esta fase tiene un valor de hasta el 20 %.

La superación de cada fase, que se logra obteniendo un mínimo de 15 % del valor de esta, genera una calificación parcial acumulativa y eliminatoria que al final da un valor total que se traduce en el puntaje de cada concursante y determina su posición en la lista de resultados. Los resultados parciales son confidenciales y solo se darán a conocer a la persona que realice las pruebas, con el objeto de que no influyan en las ponderaciones subsiguientes.



Las personas que se sientan afectadas por la forma en que fueron evaluadas en las cuatro primeras fases podrán presentar recurso de reconsideración ante la autoridad encargada de la valoración de la fase correspondiente dentro de los dos días siguientes de aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la autoridad que la emite a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

Contra los resultados de la fase de entrevistas no cabe ningún recurso.

El consejo de administración de la carrera correspondiente, con fundamento en el cumplimiento de los parámetros establecidos, emitirá la resolución en la que se consignen los detalles del procedimiento de selección, la puntuación final obtenida y el nombre de quienes resulten ganadores, la comunicará por edicto, al público en general, que será fijado en la página electrónica del Órgano Judicial y ordenará que la Secretaría Técnica de Recursos Humanos envíe la información correspondiente a las unidades nominadoras que deben llenar las vacantes, para que se realice el nombramiento de quien ocupe la primera posición. Con la misma lista se llenarán las vacantes que a través de concurso abierto deban ser ocupadas en el Órgano Judicial, hasta que se emita la decisión del próximo concurso.

## Sección 2.ª

### Evaluación de Aspirantes

**Artículo 96.** Evaluación de aspirantes. Para el concurso abierto las evaluaciones se realizarán a través de cinco fases. En las dos primeras fases las evaluaciones serán otorgadas electrónicamente, de acuerdo con los documentos presentados y las respuestas suministradas por quienes participan.

En la fase de formación y pasantía, la evaluación se hará, a través de facilitadores y docentes de la Escuela Judicial, tomando en cuenta la participación, estudio, progreso y cumplimiento en las actividades programadas.

En la fase de pruebas de oposición y competencias, la evaluación se llevará a cabo públicamente con la asesoría técnica del Centro de Valoración y la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, por las comisiones de evaluación de aspirantes integradas en el mes de diciembre del año anterior para los dos años siguientes, luego de la remisión de las ternas correspondientes por parte de las entidades o grupos que, de acuerdo con la carrera de que se trate, deban proveerlas, a más tardar, el último día hábil del mes de noviembre del año en que debe hacerse la elección.

En la fase de entrevistas, estas serán evacuadas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y, en los demás casos, por quienes representan las unidades nominadoras en la respectiva comisión de evaluación de aspirantes. Quienes entrevisten llenarán los formularios en que se consignen los resultados y, si así lo solicitan, contarán para esta fase con asistencia técnica.



## Capítulo V Carrera Judicial

### Sección 1.<sup>a</sup> Ámbito de Aplicación y Principios

**Artículo 97.** Ámbito de aplicación. La Carrera Judicial se aplica a:

1. Los magistrados y jueces.
2. El personal de apoyo judicial y auxiliar especializado.

El personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscrito a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que incluye escribientes, asistentes, conductores, citadores y porteros, así como asistentes de magistrados y jueces en general y sus secretarios ejecutivos, serán de libre nombramiento y remoción.

A los miembros del Órgano Judicial, por el tiempo en que laboren en la Institución y de acuerdo con los requisitos exigidos por ley, se les garantiza el derecho a descanso remunerado por treinta días al año, vacaciones proporcionales, licencias, jubilaciones y pago de jornada extraordinaria.

**Artículo 98.** Principios de la Carrera Judicial. La Carrera Judicial se fundamenta en los principios consignados en la Constitución Política, en los principios generales de las carreras del Órgano Judicial y, además, en los siguientes:

1. Transparencia en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño.
2. Publicidad de todos los procedimientos que genera el Sistema de Carrera Judicial.
3. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos judiciales que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo respectivo y superen las pruebas y cursos correspondientes.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del servicio de Administración de Justicia.

### Sección 2.<sup>a</sup> Administración de la Carrera Judicial

**Artículo 99.** Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes.



El Consejo de Administración de la Carrera Judicial estará integrado por los miembros siguientes:

1. Un magistrado de Tribunal Superior, elegido por los magistrados de Tribunal Superior.
2. Un juez de circuito, seccional o de similar jerarquía, elegido por los jueces de este nivel jerárquico.
3. Un juez municipal, elegido por los jueces municipales.
4. El secretario técnico de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.

Quienes integren el Consejo de Administración de la Carrera Judicial se escogerán por mayoría de votos, brindarán servicios para un periodo de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el periodo inmediatamente siguiente al de su ejercicio. La designación del presidente y secretario se hará por el voto mayoritario de los integrantes de dicho Consejo.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera Judicial tendrá su suplente seleccionado de la misma forma que el principal.

**Artículo 100.** Funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Judicial, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de la función judicial.
2. Supervisar la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Judicial y resolver las controversias que se susciten en relación con la aplicación de los Reglamentos de Carrera Judicial y de Evaluación del Desempeño.
3. Establecer y divulgar el calendario anual para el procedimiento de concurso abierto.
4. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera Judicial.
5. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera Judicial de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Ley.
6. Aprobar y dar seguimiento a la programación anual de las auditorías judiciales y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
7. Requerir a todas las dependencias judiciales el uso adecuado de las herramientas de seguimiento informático de expedientes judiciales y la entrega de inventario o relación de asuntos pendientes en el despacho, cuando sus titulares cesen en el cargo, con indicación de la fecha de iniciación y el estado en que se encuentran los procesos.
8. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
9. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Judicial.
10. Salvo el caso de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que elegirán en Pleno a sus representantes, nombrar a los miembros de las comisiones de evaluación



para el ingreso a la Carrera Judicial, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

11. Salvo el caso de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que entrevistarán en Pleno a los aspirantes, escoger de las ternas recibidas, de forma aleatoria, a los representantes de la unidad nominadora que se encargarán de entrevistar a los aspirantes que han superado las fases previas en el concurso abierto.
12. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas, así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
13. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
14. Expedir el reglamento para su régimen interno.
15. Organizar el Congreso Anual de la Administración de Justicia.
16. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los reglamentos.

### Sección 3.<sup>a</sup>

#### Comisión de Evaluación de la Carrera Judicial

**Artículo 101. Integración.** La Comisión de Evaluación de Aspirantes a la Carrera Judicial se integrará por:

1. Tres representantes de las unidades nominadoras.
2. Un catedrático de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá de la especialidad correspondiente.
3. El director administrativo de la Escuela Judicial.
4. El secretario técnico de Recursos Humanos, con derecho a voz.

En los casos en que la Corte Suprema de Justicia sea la unidad nominadora, el Pleno de esta corporación escogerá a sus representantes. Las asociaciones de magistrados y jueces, debidamente constituidas y con más de cinco años de existencia, y el decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, respectivamente, presentarán al Consejo de Administración de la Carrera Judicial las ternas de sus representantes que se formarán con unidades nominadoras de cada nivel jerárquico de acuerdo con la jurisdicción o de conformidad con la naturaleza de los cargos en concurso y de catedráticos universitarios por especialidad.

Las personas que integren las comisiones de evaluación tendrán su suplente, que deberá escogerse de la misma terna. Integradas estas comisiones, elegirán su presidente y su secretario y participarán en la evaluación de aspirantes a cargos de su especialidad.



#### Sección 4.<sup>a</sup>

##### Ingreso y Promoción de Magistrados y Jueces

**Artículo 102.** Selección de magistrados y jueces. Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de magistrados y jueces de todas las jurisdicciones existentes o que se creen en el futuro, se aplicarán, de forma alterna y secuencial, las siguientes reglas:

Regla 1. Procedimiento de traslado o ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre los magistrados o jueces de la misma categoría que estuvieran interesados y, en su defecto, ascenderá el servidor judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior en el escalafón judicial, siempre que reúna los requisitos exigidos por la ley para desempeñar el cargo superior. Los magistrados y jueces podrán hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla 2. Concurso abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar servidores judiciales, así como aspirantes externos, siempre que reúnan los requisitos que fije la ley y desarrolle el reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla 2.

**Artículo 103.** Categorías de los cargos de magistrados y jueces. Las categorías de cargos de magistrados y jueces son las siguientes:

1. Magistrado de Tribunal Superior o de Apelaciones.
2. Juez de circuito o seccional, de garantías, de juicio o de cumplimiento.
3. Juez municipal o comarcano.

#### Sección 5.<sup>a</sup>

##### Ingreso y Promoción del Personal de Apoyo Judicial

**Artículo 104.** Selección de personal de apoyo judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de personal de apoyo judicial, se seguirán, de forma alterna y secuencial, las reglas siguientes:

Regla 1. Procedimiento de traslado o ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre el personal de apoyo judicial de la misma categoría que estuviera interesado y, en su defecto, ascenderá el servidor judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la ley para desempeñar el cargo superior. El personal de apoyo judicial podrá hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.



Regla 2. Concurso abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar servidores judiciales interesados, así como aspirantes externos, siempre que reúnan los requisitos que fije la ley y desarrolle el reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla 2.

**Artículo 105.** Categorías de los cargos de apoyo judicial. Reglamentariamente se determinarán las categorías de los cargos de apoyo judicial.

### Sección 6.<sup>a</sup>

#### Garantías y Derechos de los Miembros de la Carrera Judicial

**Artículo 106.** Formalidad de movilidad de magistrados y jueces. El Estado garantiza a los magistrados y jueces la plena independencia en su actuación y asegura el desempeño del cargo según el principio de inamovilidad y el disfrute de los derechos que le son debidos en consideración al alto fin que cumplen. En consecuencia, están exentos del desempeño de puestos obligatorios y de realizar prestaciones personales a la administración y no podrán ser obligados a comparecer ante autoridades administrativas dentro del territorio donde ejerzan su jurisdicción. Los datos o declaraciones que sean precisas se evacuarán por escrito o se llevarán a cabo en el despacho oficial del magistrado o juez.

Para garantizar la independencia judicial, los magistrados y jueces son inamovibles. En consecuencia, no podrán ser objeto de destitución, suspensión o trasladados, sino en los casos y con las formalidades que disponga la Constitución Política, la ley, las normas que la desarrollan y, en especial, las contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, para los casos en que estas sean aplicables.

**Artículo 107.** Estabilidad en cargos desempeñados en el Órgano Judicial. Quienes desempeñen cargos de apoyo judicial que se encuentren amparados por la Carrera Judicial tienen derecho al mantenimiento de su condición de servidor judicial, al desempeño efectivo de tareas o funciones de su cargo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen, sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente y, en especial, en las normas contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño. En ningún caso se les podrá destituir sin ser oídos en los términos previstos en esta Ley.

**Artículo 108.** Competencia para detención de magistrados y jueces. Los magistrados y jueces no podrán ser detenidos, ni arrestados, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad judicial competente para juzgarlos, en los casos y con las formalidades que disponga la ley.



**Artículo 109. Independencia económica.** El Estado garantiza la independencia económica de los servidores judiciales mediante la retribución adecuada a la dignidad de la función jurisdiccional. El régimen de retribución de los servidores judiciales se inspirará en los principios de objetividad, equidad, transparencia y estabilidad, atendiendo para su fijación la dedicación exclusiva a la función jurisdiccional, el nivel jerárquico y el tiempo de prestación del servicio. Se retribuirá, además, la responsabilidad del cargo y del puesto de trabajo.

### **Sección 7.<sup>a</sup>**

#### **Amparo a la Independencia Judicial**

**Artículo 110. Amparo a la independencia judicial.** Los magistrados y jueces que se consideren inquietados o perturbados en su independencia podrán solicitar amparo al magistrado investigador de Integridad y Transparencia dando cuenta de los hechos que fundamenten su petición.

También podrá solicitar amparo al magistrado investigador de Integridad y Transparencia el magistrado o juez que considere que, de acuerdo al perfil de los procesos que atiende, requiere que se le brinde seguridad.

**Artículo 111. Conocimiento.** El magistrado investigador de Integridad y Transparencia realizará las averiguaciones en defensa de la independencia de magistrados, jueces y tribunales para exigir el fiel cumplimiento del principio de independencia judicial a quien lo esté violentando.

**Artículo 112. Supuestos de amparo a la independencia.** Se considerarán, entre otras, actuaciones inquietantes o perturbadoras las siguientes:

1. Las declaraciones o manifestaciones hechas en público, que objetivamente supongan un ataque a la independencia judicial y sean susceptibles de influir en la libre capacidad de resolución de jueces o magistrados.
2. Aquellos actos y manifestaciones que, en atención a la cualidad o condición del autor o de las circunstancias en que tuvieron lugar, pudieran afectar, del mismo modo, la libre determinación de jueces o magistrados en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 113. Procedimiento.** El procedimiento de solicitud de amparo a la independencia judicial se iniciará a instancia del juez o magistrado afectado, mediante escrito razonado dirigido al magistrado investigador de Integridad y Transparencia, en el que deberán expresarse con claridad y precisión los hechos, circunstancias y motivos en cuya virtud considera que ha sido inquietado o perturbado en su independencia y el amparo que solicita para preservarla o restablecerla. Dicho escrito deberá presentarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde que ocurrieron los hechos determinantes de la solicitud de amparo o, en su caso, desde que el juez o magistrado tuvo conocimiento de estos.

El magistrado investigador de Integridad y Transparencia deberá pronunciarse inmediatamente sobre la admisión de la solicitud.

**Artículo 114. Inadmisión.** El magistrado investigador de Integridad y Transparencia archivará la solicitud de amparo en los casos siguientes:

1. Cuando no se realice en el plazo señalado.
2. Cuando el procedimiento no se inste por el propio interesado.
3. Cuando carezca manifiestamente de fundamento.

**Artículo 115. Traslado.** El magistrado investigador de Integridad y Transparencia dará traslado por cinco días a la persona, entidad o asociación de la cual deriven los actos que motivaron la petición de amparo para que efectúe sus descargos. Durante la tramitación, el magistrado investigador de Integridad y Transparencia podrá practicar cuantas diligencias estime adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos denunciados.

Si se tratara de comunicaciones que se hubieran surtido entre el afectado y el presunto perturbador se requerirá autorización al Tribunal de Integridad y Transparencia para aportarlas al proceso. Las diligencias probatorias se sustanciarán dentro del término máximo de diez días.

**Artículo 116. Conclusión de la investigación y decisión.** Una vez recibidas las alegaciones y practicadas, en su caso, las diligencias expresadas en el artículo anterior, el magistrado investigador de Integridad y Transparencia remitirá el expediente, con su emisión de concepto, a la Secretaría del Tribunal de Integridad y Transparencia para que realice el reparto y lleve lo actuado al magistrado sustanciador, quien dictará resolución motivada otorgando o denegando el amparo solicitado.

La resolución que otorga el amparo solicitado acordará:

1. Requerir a la persona, entidad o asociación el cese de la actuación que motivó la solicitud de amparo, con la imposición de sanción pecuniaria compulsiva y progresiva a razón de cien balboas (B/.100.00) diarios mientras dure su renuencia.
2. Adoptar o promover la adopción de las medidas que resulten necesarias para restaurar la independencia judicial conculcada, lo cual incluye la presentación de denuncia por fuerza, amenaza o intimidación a un funcionario del Órgano Judicial.

**Artículo 117. Recursos.** Contra la resolución dictada, los afectados podrán interponer recurso de apelación, dentro de los dos días siguientes a la notificación, ante el resto del Tribunal de Integridad y Transparencia, el cual se concederá en el efecto suspensivo.

**Artículo 118. Notificación y publicación.** La resolución adoptada será notificada al interesado, al magistrado investigador de Integridad y Transparencia, a la persona, entidad o asociación que motivó la solicitud de amparo y al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que ordenará la publicación de la resolución que otorga el amparo, una vez que esta se encuentre en firme.



**Sección 8.<sup>a</sup>**  
Deberes de Magistrados y Jueces

**Artículo 119.** Deberes de magistrados y jueces. Son deberes en general de los magistrados y jueces:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y la ley.
2. Permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados por quien deba sucederlos, salvo los casos de enfermedad grave o licencia por gravedad.
3. Observar las normas de integridad y transparencia.
4. Orientar su labor con los principios ético-judiciales.
5. Contribuir con los procedimientos de evaluación del desempeño tanto en la función de revisores, como en la de evaluados.
6. Informar de los impedimentos que le afecten para conocer de un proceso y abstenerse de tramitarlo, salvo que el mismo se declare ilegal.
7. Hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso y obrar con legalidad y seguridad.
8. Prevenir, remediar y sancionar los actos contrarios a la dignidad, lealtad de la justicia, probidad, buena fe, tentativa de fraude procesal, que pretendan obtener fines prohibidos en la ley o actos procesales irregulares.
9. Dirigir los procesos de su conocimiento y procurar la mayor Economía Procesal.
10. Ejercer de oficio las funciones de saneamiento previstas en la ley.
11. Disponer de oficio las diligencias conducentes a evitar nulidades procesales, conformar debidamente el litisconsorcio necesario y eliminar los otros motivos de sentencias inhibitorias.
12. Fijar las audiencias oportunamente y asistir a ellas con puntualidad.
13. Despachar los asuntos dentro de los términos legales.
14. Decidir los procesos en el orden en que ingresaron a su despacho, salvo la prelación legal.
15. Motivar las sentencias y autos.
16. Resolver expresamente las cuestiones planteadas por las partes y decidir la *litis* dentro de los límites en que fue propuesta o fuera de estos cuando la ley así lo faculte.
17. Sancionar a los abogados que presenten solicitudes para dilatar manifiestamente y de forma ineficaz el litigio para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido en la ley, con multa de cien (B/.100.00) a mil balboas (B/.1,000.00), previa comprobación de los cargos a través de incidente.

**Capítulo VI**  
Carrera Administrativa Judicial

**Artículo 120.** Creación de la Carrera Administrativa Judicial. Se crea la Carrera Administrativa Judicial de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, cuyos destinatarios son los servidores que laboran en las dependencias administrativas del Órgano



Judicial con el fin de facilitar y optimizar la función esencial de Administración de Justicia por los tribunales y juzgados de la República.

La Carrera Administrativa Judicial regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los servidores administrativos judiciales, excepto aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de esta Carrera.

**Artículo 121. Principios rectores.** La Carrera Administrativa Judicial se soporta en los principios rectores de todas las carreras del Órgano Judicial, y en los siguientes:

1. Transparencia y publicidad en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño de los servidores administrativos judiciales.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos administrativos que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves para el éxito del Órgano Judicial.
4. Conciencia permanente de que el fin de la función administrativa judicial es contribuir, efectivamente, a la realización de la Administración de Justicia por los tribunales y juzgados de la República.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio Administrativo Judicial.
8. Respeto a la diversidad e identidad cultural de los grupos humanos.

**Artículo 122. Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial.** Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes.

**Artículo 123. Integración del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial.** El Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial estará integrado por:

1. Un magistrado de Tribunal Superior miembro de la Carrera Judicial.
2. Un juez miembro de la Carrera Judicial.
3. Un defensor miembro de la Carrera de la Defensa Pública.
4. El secretario técnico del área respectiva.
5. El director del área respectiva.
6. El secretario técnico de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.



Quienes integren el Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial, como representantes de las otras carreras, se escogerán por mayoría de votos entre sus pares, para un periodo de dos años, con derecho a reelección inmediata por una sola vez. Cada uno de ellos tendrá un suplente seleccionado de la misma forma que el principal.

La designación del presidente y secretario se hará por el voto mayoritario de los integrantes de dicho Consejo.

**Artículo 124. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial.**

Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Administrativa Judicial, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos que generen personal idóneo, competente y honesto.
2. Cuidar de la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Administrativa Judicial y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera Administrativa Judicial y de Evaluación del Desempeño.
3. Salvo el caso del magistrado de la Corte Suprema de Justicia, quien será elegido por el Pleno, nombrar a los miembros de la Comisión de Evaluación para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
4. Solicitar a la Sala Cuarta el nombre de los magistrados o de quienes estos designen para que evacuen las entrevistas en los procedimientos de concurso abierto.
5. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Administrativa Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
6. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera Administrativa Judicial.
7. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Administrativa Judicial.
8. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Ley.
9. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas, así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
10. Expedir el reglamento para su régimen interno.
11. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley y los reglamentos.

**Artículo 125. Miembros de la Carrera Administrativa Judicial.** Son miembros de la Carrera Administrativa Judicial el personal profesional, técnico y operativo que labora en las áreas administrativas del Órgano Judicial.



No forman parte de la Carrera Administrativa Judicial:

1. Los secretarios y subsecretarios.
2. Los directores y subdirectores.
3. Los coordinadores.

Los cargos enumerados son de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 126.** Integración de la Comisión de Evaluación de la Carrera Administrativa Judicial. La Comisión de Evaluación de Aspirantes a la Carrera Administrativa Judicial se integrará por:

1. Un magistrado o juez integrante de la Carrera Judicial.
2. Un defensor público integrante de la Carrera de la Defensa Pública.
3. El secretario técnico del área respectiva.
4. Un catedrático de la Universidad de Panamá, de la especialidad que corresponda, elegido de la terna que sea presentada por el rector.
5. El director administrativo de la Escuela Judicial.
6. El secretario técnico de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.

Las asociaciones de magistrados y jueces o de defensores, debidamente constituidas y con más de cinco años de existencia, y el decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá presentarán al Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial las ternas de los magistrados y jueces o defensores y catedráticos que deben integrar estas comisiones. Estos contarán con un suplente, escogido de la misma forma que el principal. Una vez integradas, los comisionados elegirán un presidente y un secretario.

**Artículo 127.** Selección en la Carrera Administrativa Judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos administrativos, se seguirán, de forma alterna y secuencial, las reglas siguientes:

Regla 1. Procedimiento de traslado o ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre los servidores administrativos judiciales de la misma categoría que estuvieran interesados y, en su defecto, ascenderá el servidor administrativo judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior en el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la ley para desempeñar el cargo superior. Los servidores administrativos judiciales podrán hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla 2. Concurso abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar aspirantes internos y externos, siempre que reúnan los requisitos que fije la ley y desarrolle el reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla 2.



**Artículo 128.** Categorías de los cargos de la Carrera Administrativa Judicial. Las categorías de los cargos de la Carrera Administrativa Judicial serán determinadas reglamentariamente.

## **Capítulo VII** Carrera de la Defensa Pública

**Artículo 129.** Creación. Con el objeto de brindar el servicio público de asesoría y defensa jurídica a quienes por su situación económica lo requieran, se crea la Carrera de la Defensa Pública, basada en un sistema de méritos para el reclutamiento, selección, traslado, evaluación del desempeño, incentivos, suplencias y régimen disciplinario de servidores de la Defensa Pública y su personal de apoyo, con el objeto de conservar y atraer en su estructura un recurso humano independiente, técnico y comprometido con el acceso a la justicia y a la salvaguarda de las garantías fundamentales.

Los defensores públicos devengarán el mismo sueldo de los magistrados y jueces ante quienes actúen.

Corresponderá a cada defensor público nombrar a su personal de apoyo, de conformidad con las disposiciones contenidas en la presente Ley.

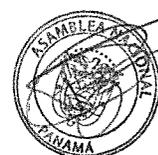
**Artículo 130.** Dirección Administrativa del Instituto de la Defensa Pública. La Dirección Administrativa del Instituto de la Defensa Pública se encargará de coordinar los asuntos administrativos y de apoyo logístico para el cumplimiento de las tareas que posibiliten la prestación adecuada del servicio de la Defensa Pública y estará integrada por un director administrativo, un subdirector administrativo y su personal de apoyo.

El director administrativo y el subdirector administrativo del Instituto de la Defensa Pública serán elegidos por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia mediante concurso de oposición para un periodo de cinco años, y podrán ser reelectos.

El subdirector coadyuvará en la labor de la Dirección, suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del director y realizará las tareas que le fueran encomendadas por él.

**Artículo 131.** Requisitos para ser director y subdirector administrativos del Instituto de la Defensa Pública. Para ser director administrativo del Instituto de la Defensa Pública se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Poseer título de licenciatura en Derecho.
5. Contar con estudios de posgrado en, por lo menos, una de las siguientes especialidades: Derecho Constitucional, Derechos Humanos, Derecho Procesal, Criminología o Derecho Penal, o tener diez años de experiencia como defensor público.
6. Haber aprobado el curso inicial para defensores públicos.



**Artículo 132. Principios rectores de la Carrera de la Defensa Pública.** La Carrera de la Defensa Pública se fundamenta en los principios consignados a continuación:

1. Transparencia y publicidad en todos los procedimientos de selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño de los servidores de la Defensa Pública.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes que reúnan los requisitos exigidos por la ley y el Manual de Puestos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del puesto al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Garantía de defensa profesional y de alta calidad a los destinatarios de este beneficio.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los puestos que se desempeñen.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del servicio de Administración de Justicia.

**Artículo 133. Creación e integración del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.** Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes. El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública estará integrado por los miembros siguientes:

1. El director del Instituto de la Defensa Pública, solo con derecho a voz.
2. Tres defensores públicos, uno por cada nivel jerárquico.
3. El secretario técnico de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.

Los defensores y sus suplentes serán elegidos por sus pares, por mayoría de votos. Los consejeros brindarán servicios para un periodo de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el periodo inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

La designación del presidente y secretario se hará por el voto mayoritario de los integrantes de dicho Consejo.

**Artículo 134. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.** Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera de la Defensa Pública, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de los servidores de la Defensa Pública.



2. Cuidar de la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera de la Defensa Pública y resolver las controversias que se susciten en relación con la aplicación de los Reglamentos de Carrera de la Defensa Pública y de Evaluación del Desempeño.
3. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera de la Defensa Pública.
4. Aprobar y dar seguimiento a la programación anual de auditorías y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
5. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera de la Defensa Pública, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
6. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.
7. Salvo el caso del magistrado de la Corte Suprema de Justicia, quien será elegido por el Pleno, nombrar a los miembros de la Comisión de Evaluación para el ingreso a la Carrera de la Defensa Pública, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
8. Solicitar al Pleno de la Corte Suprema de Justicia el nombre de los magistrados o de quienes estos designen para que evacuen las entrevistas en los procedimientos de concurso abierto.
9. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera de la Defensa Pública, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Ley.
10. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas, así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
11. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
12. Expedir o modificar el Reglamento del Instituto de la Defensa Pública.
13. Expedir el reglamento para su régimen interno.
14. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la ley y los reglamentos.

**Artículo 135. Integración de la Comisión de Evaluación de Aspirantes de la Defensa Pública.**

Las Comisiones de Evaluación de Aspirantes a la Carrera de la Defensa Pública se integrarán por:

1. El director del Instituto de la Defensa Pública.
2. Tres defensores públicos, uno por cada nivel jerárquico.
3. Un catedrático de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, de la especialidad del puesto sometido a concurso.
4. El director de la Escuela Judicial.
5. El secretario técnico de Recursos Humanos, con derecho a voz.



Las asociaciones de defensores públicos, debidamente constituidas, y el decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, respectivamente, presentarán las ternas de defensores y catedráticos universitarios de cada especialidad, que deben integrar estas comisiones.

Cada comisionado contará con un suplente escogido de la misma forma que el principal. Los comisionados elegirán su presidente y su secretario y participarán en la evaluación de aspirantes a cargos de su especialidad.

**Artículo 136. Selección de defensores públicos.** Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de defensores públicos, se procederá de acuerdo con las reglas siguientes:

Regla 1. Procedimiento de traslado o ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre defensores públicos de la misma categoría que estuvieran interesados y, en su defecto, ascenderá el defensor público que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior, según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la ley, para desempeñar el cargo superior. Solo se podrá hacer uso del derecho de traslado por una vez en cada categoría.

Regla 2. Concurso abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar todos los servidores judiciales que tengan interés, así como aspirantes externos, siempre que reúnan los requisitos que fije la ley y desarrolle el reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan personas en la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla 2.

**Artículo 137. Categorías de la Carrera de la Defensa Pública.** Las categorías de los cargos de la Defensa Pública serán determinadas reglamentariamente.

**Artículo 138. Selección de personal de apoyo de la Defensa Pública.** Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de personal de apoyo de la Defensa Pública se seguirán las reglas siguientes:

Regla 1. Procedimiento de traslado o ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre el personal de apoyo de la Defensa Pública de la misma categoría que estén interesados y, en su defecto, ascenderá el servidor de apoyo de la Defensa Pública que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la ley, para desempeñar el cargo superior. Se podrá hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.



Regla 2. Concurso abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar todos los servidores judiciales interesados, así como aspirantes externos, siempre que reúnan los requisitos que fije la ley y desarrolle el reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

**Artículo 139.** Categorías de los cargos de apoyo de la Carrera de la Defensa Pública. Reglamentariamente se establecerán las categorías de los cargos de apoyo de la Defensa Pública.

## Título II Evaluación del Desempeño

**Artículo 140.** Sistema de Evaluación del Desempeño. Se crea el Sistema de Evaluación del Desempeño, aplicable a quienes presten servicios en el Órgano Judicial, incluso como suplentes, cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos para obtener:

1. Calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios.
2. Comportamientos alineados con la misión institucional.
3. Competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario y para conservar en la Institución los servidores judiciales mejor calificados.

**Artículo 141.** Metodología aplicable para la evaluación del desempeño. El proceso de evaluación del desempeño se realizará, bajo la orientación y apoyo técnico de la Dirección de Gestión del Desempeño, tomando como base los principios de transparencia y publicidad, mediante la obtención de datos objetivos de la gestión individual y su impacto en el logro de las metas institucionales, previamente definidas y adecuadas a cada dependencia.

Las evaluaciones del desempeño se realizarán anualmente. Las metas individuales se acordarán entre el revisor y el evaluado, por lo menos, un mes antes del inicio del periodo a evaluar y se programarán verificaciones bimestrales que permitan corregir desviaciones e implementar acciones de orientación y apoyo oportunas para el logro de los objetivos anuales definidos en las metas, que deben cumplirse antes de que se realice la evaluación final que tendrá lugar al completar el periodo.

Las metas individuales se orientarán al mejoramiento de la situación de la persona evaluada en atención a los factores fundamentales de evaluación.

El cumplimiento de las actividades o acciones programadas para el logro de las metas individuales estará a cargo de la persona evaluada y serán examinadas por el revisor de acuerdo con los resultados obtenidos.



**Artículo 142.** Objetivos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño será determinante para:

1. La elaboración del escalafón judicial y el registro de información personal.
2. La adopción de acciones para combatir factores que generan deficiencia en el desempeño.
3. La determinación de aspectos relevantes para la elaboración de los planes de estudios personalizados de la Escuela Judicial.
4. La comunicación a la persona evaluada de las áreas de formación en que debe participar para mejorar su desempeño.
5. El impedimento temporal para ascender, participar en promociones y beneficios como consecuencia directa e inmediata del proceso de evaluación del desempeño.
6. Las sanciones disciplinarias de suspensión sancionatoria o definitiva y destitución.

**Artículo 143.** Factores fundamentales de la evaluación del desempeño, ponderación, definición y cálculo. El Sistema de Evaluación del Desempeño se orientará a las actividades de la persona evaluada y no a sus decisiones. Se valorarán fundamentalmente los factores siguientes:

1. Productividad de la persona evaluada, ponderada en un 45%: se define como las resoluciones o actuaciones vitales o críticas y se mide a través de la cantidad de actuaciones emitidas entre iguales.
2. Competencias, ponderadas en un 25%: definidas en los perfiles de cada puesto y se miden a través de la aplicación de formularios por parte de los técnicos del Centro de Valoración de la Escuela Judicial. Para los casos en los que proceda, se consignarán las evidencias de ejecutorias o formación universitaria o interna en las áreas de la especialidad. El puntaje de las ejecutorias y la formación se determinará de acuerdo con la extensión en páginas de los libros, artículos y ponencias presentados por escrito y número de créditos respectivamente.
3. Buenas prácticas judiciales o administrativas, ponderadas en un 10%: definidas como las actividades establecidas en el Manual de Buenas Prácticas Judiciales o Administrativas aprobado y revisado cada dos años por el consejo de la carrera correspondiente y se miden a través de formularios aplicados por la Dirección de Auditoría Judicial y la Dirección de Auditoría Interna.
4. Cumplimiento de normas de ética y disciplina, ponderado en un 10%: definido como la ausencia de reporte de casos, que es medida de acuerdo con una o más sanciones impuestas por falta gravísima 0%, por falta grave 3%, por falta leve 5% y por ausencia de faltas 10%.
5. Clima laboral, ponderado en un 5%: se mide a través de la aplicación de encuestas al equipo de trabajo.
6. Calidad del servicio al usuario, ponderado en un 5%: se define como la percepción exteriorizada y se mide a través de los resultados de encuestas aplicadas.



**Artículo 144.** Clases de evaluación del desempeño. Las evaluaciones del desempeño se requieren para determinar si se ha superado el periodo de prueba en el puesto y se ingresa a la carrera, para verificar el avance en el cumplimiento de las metas de desempeño fijadas y para calificar el desempeño al final del periodo a evaluar.

**Artículo 145.** Reglamento y consecuencias de ausencia de componentes para la evaluación del desempeño. El reglamento que regule los periodos y formularios del procedimiento de evaluación del desempeño será revisado anualmente y aprobado para el año siguiente por el consejo de administración correspondiente y, posteriormente, será publicado en la Gaceta Oficial con tres meses de anticipación al inicio del periodo evaluado. Los parámetros de la evaluación del desempeño deberán ser regulados en la ley.

En los casos en que la Escuela Judicial no dicte los cursos académicos dentro del periodo de evaluación del desempeño para los cargos del Órgano Judicial, la ponderación correspondiente a las competencias será la que resulte de la aplicación del formulario de evaluación de competencias por el Centro de Valoración de la Escuela Judicial.

**Artículo 146.** Administración del procedimiento de evaluación del desempeño. La administración del procedimiento de evaluación del desempeño corresponde al consejo de administración de la carrera respectiva, apoyado en la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y la Dirección de Gestión del Desempeño, para lo cual aprobará los instructivos y guías de este procedimiento, y se desarrollará de acuerdo con las pautas siguientes:

1. Las Direcciones de Estadística Judicial, de Auditoría Judicial y de Auditoría Interna suministrarán toda la información necesaria recabada en las auditorías y demás medios de conocimiento del estado de los despachos judiciales o administrativos.
2. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial coordinará con los superiores jerárquicos de la jurisdicción correspondiente la designación de evaluadores o revisores de los magistrados y jueces.
3. La evaluación del desempeño de los secretarios judiciales y del personal de apoyo judicial se llevará a cabo por el superior jerárquico.
4. La evaluación del desempeño de secretarios, subsecretarios, directores y jefes administrativos estará a cargo de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.
5. La evaluación del desempeño del personal administrativo judicial se llevará a cabo por su superior jerárquico.
6. El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública coordinará la evaluación del desempeño de los defensores públicos y su personal de apoyo.

**Artículo 147.** Calificación. La evaluación se calificará de acuerdo con la escala siguiente:

1. De 85 hasta 100 %: Excelente.
2. De 70 hasta 84 %: Buena.
3. De 60 hasta 69 %: Insuficiente.
4. De 0 a 59 %: Deficiente.



**Artículo 148. Recursos.** Los resultados finales del procedimiento de evaluación del desempeño son susceptibles del recurso de reconsideración ante el evaluador, dentro del término de diez días hábiles, que será resuelto en el término de treinta días.

### **Título III** Jurisdicción de Integridad y Transparencia

#### **Capítulo I** Jurisdicción y Competencia

**Artículo 149. Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia.** Se instituye la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia en el Órgano Judicial que se ejercerá de manera permanente en todo el territorio nacional a través del Tribunal de Integridad y Transparencia, la Unidad de Investigación y la Defensoría Especial, a cuyos cargos estará la investigación, juzgamiento, defensa y aplicación de las sanciones que correspondan a las faltas cometidas por los servidores judiciales de carrera, permanentes, temporales u ocasionales, nombrados dentro del Órgano Judicial, como principales, suplentes, interinos, itinerantes o encargados de los puestos que ocupan, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

**Artículo 150. Principios que rigen el procedimiento ante las autoridades de Integridad y Transparencia.** El procedimiento de integridad y transparencia será regido por los principios siguientes:

1. **Legalidad.** Ningún servidor judicial podrá ser sancionado disciplinariamente por violación a las normas de integridad y transparencia sin que previamente se lleve a cabo el procedimiento previsto en la presente Ley.
2. **Oralidad.** El proceso será oral, en primera y segunda instancia, y se dejará constancia digital de todo lo actuado.
3. **Inmediación.** Las autoridades competentes practicarán por sí mismas todas las diligencias probatorias y audiencias del proceso, sin que puedan delegar tales actuaciones a su personal subalterno.
4. **Separación de funciones.** El magistrado investigador no podrá realizar las funciones jurisdiccionales. A su vez, ni la Sala Unitaria de Juzgamiento ni la de segunda instancia podrán actuar como investigadoras.
5. **Prohibición de doble juzgamiento disciplinario.** Ningún servidor judicial podrá ser procesado ni sancionado disciplinariamente dos veces por los mismos hechos. Es permitido que la misma conducta genere simultáneamente investigación penal y disciplinaria, únicamente cuando se vulneran bienes jurídicos protegidos en estas distintas esferas jurisdiccionales.
6. **Celeridad.** El proceso debe sustanciarse y decidirse en el término establecido en esta Ley.
7. **Autorregulación.** El órgano de control de Integridad y Transparencia es parte del Órgano Judicial.

8. Transparencia y rendición de cuentas. Todas las actuaciones que se surtan ante la Jurisdicción de Integridad y Transparencia son públicas y se informan sus resultados periódicamente a la ciudadanía.
9. Responsabilidad por omisión de las autoridades de la Jurisdicción de Integridad y Transparencia. El incumplimiento de los términos fijados en esta Ley para la investigación y juzgamiento de las faltas a la integridad y transparencia, así como la omisión de las autoridades instituidas para el conocimiento y la defensa de estas conductas en el ejercicio de sus respectivas funciones, constituye infracción de los deberes de los servidores públicos, de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal.
10. Derecho a defensa. El denunciado tiene derecho a nombrar defensor o asumir su propia defensa si fuera abogado, desde que le es notificado el inicio de la investigación hasta su culminación. Si no lo hace, el Órgano Judicial le asignará uno.
11. Objetividad en la investigación. Es obligatorio investigar lo desfavorable y lo favorable al denunciado y demás implicados en el proceso. El fin de la investigación es descubrir la verdad.
12. Proporcionalidad. Las sanciones previstas se aplicarán de acuerdo con la gravedad de la falta demostrada.

**Artículo 151.** Juzgamiento de magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Las denuncias por faltas a las normas de integridad y transparencia de la función judicial contenidas en la presente Ley, que se presenten contra los magistrados integrantes de la Corte Suprema de Justicia, así como sus suplentes, por actos cometidos en el ejercicio de estos cargos, serán conocidas por la autoridad competente, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Ley.

## Capítulo II

### Tribunal Especial de Integridad y Transparencia

**Artículo 152.** Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. Se crea el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia con jurisdicción y competencia en todo el territorio nacional para conocer de las causas especiales señaladas en la presente Ley, cuya sede estará en la ciudad de Panamá.

**Artículo 153.** Integración del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. El Tribunal Especial de Integridad y Transparencia estará integrado por tres magistrados seleccionados por concurso abierto, tal como está dispuesto en el artículo 95, procurando que en el procedimiento de evaluación de aspirantes se garantice la participación de la sociedad civil organizada, entre cuyos objetivos figure el fortalecimiento de la Administración de Justicia.

Para cada magistrado principal se nombrarán dos suplentes, elegidos de la misma forma que los principales.



El Pleno de la Corte Suprema de Justicia podrá encomendar, de forma temporal o permanente, a cada uno de los magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, que atiendan adicionalmente asuntos administrativos del Órgano Judicial, siempre que no colisionen con las funciones propias de sus cargos.

**Artículo 154. Requisitos.** Para ser magistrado del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, titular o suplente, se deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido cuarenta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. No haber sido condenado por la comisión de delito doloso.
5. No haber sido sancionado por proceso disciplinario o por faltas a la ética.
6. Pertenecer a la Carrera Judicial.
7. Contar con más de diez años de ejercicio en la Judicatura o la Magistratura.

**Artículo 155. Derechos y prerrogativas.** Los magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia gozarán de los mismos derechos y prerrogativas reconocidos a los magistrados de Tribunales Superiores del Órgano Judicial y sus ingresos serán calculados en un 20 % adicional al que corresponda a tales servidores judiciales.

**Artículo 156. Escogencia de la directiva del Tribunal.** Cada dos años el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia elegirá, por mayoría de votos y en sala de acuerdos, su presidente, vicepresidente y vocal, quienes ejercerán las mismas funciones que correspondan a dichos cargos en los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, a excepción de lo que se establezca en esta Ley.

**Artículo 157. Procedimiento.** En la sustanciación y decisión de las causas de que conoce el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, se procederá de acuerdo con las reglas siguientes:

1. En todos los casos, la denuncia se interpondrá oralmente ante la Secretaría de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, bajo los rigores del juramento.
2. El magistrado investigador decidirá sobre la admisibilidad o archivo de la denuncia.
3. Concluido el término legal de la investigación, el magistrado investigador solicitará a la autoridad competente el archivo o la audiencia para determinar la responsabilidad del denunciado.
4. La Secretaría del Tribunal de Integridad y Transparencia realizará el reparto del proceso a uno de los magistrados que lo integran, el cual actuará como sustanciador y los dos restantes integrarán la Sala Especial de segunda instancia.
5. El magistrado sustanciador practicará todas las diligencias y dictará, bajo su responsabilidad, todos los autos y providencias a que haya lugar.
6. La audiencia se celebrará ante el magistrado sustanciador.



7. Las sentencias y los autos que le pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación serán firmados por el magistrado sustanciador.
8. La decisión sancionatoria es apelable en el efecto suspensivo ante el resto de los magistrados integrantes del Tribunal, quienes actuarán en Sala Especial para que se surta la segunda instancia. El fallo de primera instancia solo será revocado si existe unanimidad entre los dos magistrados ante quienes se surte la alzada. En caso contrario, la decisión de primera instancia se confirmará conservándose el derecho de razonar el voto en este supuesto.
9. Las notificaciones que deban realizarse se harán mediante la fijación del edicto correspondiente, en la Secretaría de la Unidad de Investigación, por el término de cinco días hábiles, el cual será fijado a partir del día siguiente de aquel en que se dicta la respectiva resolución, salvo los casos de inicio de la investigación, fijación de fecha de audiencia y decisión final, que requieren notificación personal, que se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Código Judicial.

**Artículo 158. Secretaría del Tribunal.** Se crea una secretaría adscrita al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, a cargo de un secretario nombrado por el Pleno de este de conformidad con las normas de la Carrera Judicial, quien tendrá los mismos derechos y emolumentos reconocidos a secretarios de Sala de la Corte Suprema de Justicia, siéndole aplicable lo establecido en esta Ley en cuanto a destitución, suspensión cautelar o sancionatoria e incompatibilidades del cargo.

El secretario del Tribunal deberá remitir al Registro Judicial para su publicación todos los fallos emitidos por el Tribunal tan pronto como se encuentren ejecutoriados.

**Artículo 159. Requisitos para ser secretario del Tribunal.** Para ocupar el cargo de secretario se requieren los mismos requisitos que para ser magistrado de Integridad y Transparencia.

**Artículo 160. Personal subalterno del Tribunal.** Los magistrados en Pleno designarán al personal subalterno que sea necesario para el adecuado funcionamiento del Tribunal, de conformidad con las normas de la Carrera Judicial.

**Artículo 161. Registro de causas.** El secretario ordenará un registro separado de las causas que se ventilen por faltas a las normas de integridad y transparencia, con indicación precisa de la fecha de reparto, de forma tal que se sigan numeraciones independientes para las denuncias en contra de magistrados y jueces y de los demás servidores judiciales.

El reparto de las denuncias que se presenten se llevará a cabo de forma aleatoria y electrónica, de conformidad con las reglas que adopte el Tribunal.

**Artículo 162. Informe.** Los magistrados de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia rendirán al Pleno de la Corte Suprema de Justicia un informe cada tres meses

con la información acerca de las denuncias presentadas, los casos que hayan sido sancionados y absueltos, las clases de sanciones impuestas y cualquier otro hecho relevante.

El presidente de la Corte Suprema de Justicia podrá solicitar también informes extraordinarios sobre casos específicos o actuaciones que conozca el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

**Artículo 163.** Análisis y comunicación de las causas de las denuncias. Adicional a la competencia judicial señalada en la presente Ley, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia podrá identificar paulatinamente las causas de las denuncias y comunicarlas a los consejos de administración respectivos, para procurar medidas tendientes a la erradicación de malas prácticas en el servicio de justicia.

### Capítulo III

#### Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia

**Artículo 164.** Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia. Se crea la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un magistrado investigador quien, de manera independiente y coadyuvante del Tribunal Especial, llevará a cabo la investigación de las denuncias que se presenten en contra de los servidores judiciales descritos en la presente Ley, y podrá iniciar de oficio la investigación.

El magistrado investigador ejercerá sus funciones en todo el territorio de la República y tendrá sus oficinas en la ciudad de Panamá cercanas a la sede del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Se crea una Secretaría adscrita a la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un secretario nombrado por el magistrado investigador, quien tendrá los mismos requisitos, prohibiciones, derechos, emolumentos y prerrogativas previstos en esta Ley para el secretario del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

**Artículo 165.** Nombramiento del magistrado investigador. La selección y el nombramiento del magistrado investigador se realizarán de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 95.

El magistrado investigador deberá cumplir los mismos requisitos que se establecen para ser magistrado del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y tendrá los mismos derechos, emolumentos y prerrogativas que estos. El magistrado investigador contará igualmente con dos suplentes que lo reemplazarán en su orden, en los casos de vacante temporal o absoluta, los cuales serán nombrados de la misma forma que el titular.

**Artículo 166.** Personal subalterno y unidades de apoyo. El magistrado investigador nombrará el personal subalterno y de apoyo que se requiera, de conformidad con las normas de Carrera Judicial, para el óptimo desempeño de las funciones de la entidad.

Todas las unidades, direcciones, departamentos y dependencias administrativas del Órgano Judicial coadyuvarán en las tareas de investigación que lleve a cabo la Unidad



Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, resolviendo con prontitud y confidencialidad las solicitudes que con fines investigativos esta les requiera.

Esta norma se hace extensiva también a los magistrados y jueces de las distintas jurisdicciones del país, autoridades y empresas públicas y privadas, de las cuales el magistrado investigador podrá requerir la información que considere necesaria para los fines exclusivos de la investigación que se realiza.

#### **Capítulo IV** Defensoría Especial de Integridad y Transparencia

**Artículo 167.** Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Se crea la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia que, de manera independiente, ejercerá la representación legal de los servidores judiciales en las denuncias que en su contra se promuevan de conformidad con lo dispuesto en el presente Título.

La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia también tendrá a su cargo la defensa de los servidores judiciales frente a otras acciones siempre que se relacionen con el ejercicio de sus funciones.

Los defensores de Integridad y Transparencia serán nombrados de la misma forma que los magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y gozarán de los derechos y emolumentos reconocidos a estos magistrados.

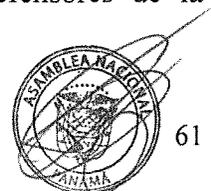
**Artículo 168.** Requisitos para ser defensor de Integridad y Transparencia. Los defensores de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. No haber sido sancionado por delito doloso, proceso disciplinario o por faltas a la ética judicial ni forense.
5. Ser graduado en Derecho y tener diploma debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o en la oficina que la ley señale para este efecto.
6. Pertenecer a la Carrera de la Defensa Pública.
7. Contar con más de diez años de ejercicio en la defensa.

La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia contará con el personal de apoyo requerido.

#### **Capítulo V** Competencia para conocer Procesos Disciplinarios contra los Miembros de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia

**Artículo 169.** Competencia. Corresponde a la Corte Suprema de Justicia la competencia para conocer y decidir las causas disciplinarias contra los magistrados y defensores de la



Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente Ley.

## **Capítulo VI** Denuncia e Investigación

**Artículo 170. Denuncias.** Las denuncias en contra de los servidores judiciales se presentarán oralmente ante la Secretaría de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia.

En esos casos, cuando el magistrado investigador estuviera realizando otras diligencias, los secretarios están facultados para juramentar a los declarantes, observando las formalidades de ley.

Las denuncias deberán ser formuladas adecuadamente indicando con claridad el nombre y número de cédula de quien comparece a denunciar, su domicilio, el nombre de la persona denunciada, el cargo que ejerce y, al menos, una explicación de los motivos en que se fundamenta. También podrán acompañarse las pruebas que sustentan la denuncia, salvo que no se tuvieran, en cuyo caso así se indicará.

**Artículo 171. Denunciantes.** Las denuncias podrán ser formuladas por las personas siguientes:

1. Servidores judiciales.
2. Particulares, partes o abogados que se sientan afectados en sus intereses o en los de las personas que representan debido a las actuaciones de la persona denunciada, que atenten contra la integridad y transparencia de la Institución.
3. Los consejos de administración de las carreras del Órgano Judicial, con motivo de la información que les fuera suministrada.

**Artículo 172. Colaboración del denunciante.** En ningún caso quien denuncia goza de legitimidad como parte en el proceso. Sin embargo, se le podrá llamar por parte de la Unidad de Investigación cuando esta requiera su ampliación o aclaración y podrá colaborarle en caso de contar con información o pruebas de los hechos.

**Artículo 173. Protección de denunciantes.** El Órgano Judicial velará por la protección de los denunciantes, testigos y colaboradores, sin menoscabo del derecho del denunciado a conocer los detalles de los hechos bajo investigación para procurar su defensa.

**Artículo 174. Efectos de la denuncia.** La denuncia se hará oralmente y bajo los rigores de la declaración jurada de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal.

**Artículo 175. Efectos de nuevas denuncias en el proceso de integridad y transparencia.** La interposición de denuncias penales o disciplinarias posteriores a la asignación de procesos no



constituye causal de impedimento o recusación para la investigación ni el conocimiento de las causas por faltas a la integridad y transparencia.

## **Capítulo VII** Fase de Investigación

**Artículo 176. Inicio de la investigación.** El magistrado investigador dictará una resolución en la que se informe los motivos de inicio de la investigación, la cual será notificada personalmente al denunciado, en el respectivo despacho dentro del cual labora y en horario regular de funciones. Durante el tiempo de incapacidad, licencia por maternidad o disfrute de vacaciones, no se podrá, bajo pena de nulidad, iniciar el proceso de investigación o de juzgamiento de faltas, ni comunicar ninguna de las sanciones previstas en esta Ley. Para tales efectos, durante este periodo quedan suspendidos los términos de prescripción.

A partir de la notificación, y mientras dure la investigación, quien hubiera sido denunciado y quienes por razón de la misma investigación resultaran implicados quedarán obligados para con la Unidad Especial de Investigación a prestar toda la colaboración que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

**Artículo 177. Traslado.** Admitida la denuncia, se dará traslado a la persona denunciada, por el término de ocho días hábiles, para que conteste y acompañe las pruebas que considere necesarias para su defensa, quien podrá hacerse representar por medio de apoderado judicial particular o de la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Posteriormente, la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia realizará la investigación pertinente a fin de determinar la comisión o no de la falta. La investigación se extenderá también a quienes pudieran resultar implicados directa o indirectamente en el hecho que se investiga, en los casos en que tales personas estuvieran sometidas a esta jurisdicción disciplinaria.

Cuando surjan indicios de la comisión de delitos o faltas, cuyo conocimiento sea competencia de otra autoridad, se hará la comunicación correspondiente a tales autoridades o entidades públicas o privadas.

**Artículo 178. Término de la investigación.** El magistrado investigador tendrá un término de cuarenta días hábiles para llevar a cabo la investigación. Vencido este plazo, deberá remitir lo actuado al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

**Artículo 179. Deber de proporcionar información.** Los servidores públicos y las personas naturales y jurídicas tienen el deber de proporcionar copias, documentos, informes, auditorías, datos y demás informaciones que solicite la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia en la realización de una investigación.

El magistrado sustanciador, a solicitud del magistrado investigador, podrá imponer a las personas que incumplan injustificadamente este deber las sanciones que establezca el Código Judicial en materia de desacato. Contra esta decisión cabe el recurso de apelación ante



la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, el cual se interpondrá en el acto de la notificación y puede ser sustentado en el mismo acto o dentro del término de los dos días siguientes de aquel en el que tenga lugar la notificación. La apelación se concederá en el efecto devolutivo.

El desacato será tramitado en cuaderno aparte y no suspenderá el trámite del proceso.

**Artículo 180. Actuación del investigador.** Concluida la investigación, el magistrado investigador solicitará a la Secretaría del Tribunal de Integridad y Transparencia la asignación del caso.

En caso de que el magistrado investigador considere que no existe mérito para el juzgamiento, podrá solicitar que se desestime la denuncia. En este supuesto, el Tribunal ordenará su archivo.

Si el magistrado investigador concluye que hay méritos para enjuiciar al denunciado, solicitará la fijación de fecha de audiencia para la continuación del trámite.

**Artículo 181. Principio de reserva.** El contenido de las investigaciones tienen carácter reservado y solamente tendrán acceso a estas los servidores judiciales denunciados y sus apoderados judiciales si los tuvieran. El magistrado investigador tendrá el deber de informar al investigado sobre las pruebas recabadas. De la misma forma que deberá hacerlo el servidor judicial investigado.

### Capítulo VIII

#### Juzgamiento ante el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia

**Artículo 182. Oralidad.** Los procesos para determinar responsabilidad por violación a las normas de integridad y transparencia se sustanciarán oralmente.

**Artículo 183. Reglas de juzgamiento.** El juzgamiento para determinar responsabilidad por violación de las normas de integridad y transparencia, que en ningún caso podrá demorar más de treinta días hábiles, se sujetará a las reglas siguientes:

1. El magistrado sustanciador, ante quien se surte la primera instancia, procederá a fijar fecha y hora para que las partes comparezcan a la audiencia.
2. La audiencia se llevará a cabo, previa notificación personal del investigado, aun sin su asistencia, ante el magistrado sustanciador, quien la presidirá.
3. El magistrado investigador y el servidor judicial investigado podrán, hasta tres días hábiles antes de la audiencia, solicitar que se cite a los testigos con clara indicación de la dirección donde son localizables o a su cargo.
4. Iniciado el acto, el magistrado sustanciador solicitará al magistrado investigador que formule la acusación y presente sus pruebas.
5. Una vez hecho lo anterior, el servidor judicial acusado podrá admitir los hechos u oponerse a la acusación, objetar las pruebas presentadas por el magistrado investigador



- y proponer sus pruebas, las cuales el magistrado investigador podrá igualmente objetar.
6. El magistrado sustanciador procederá a admitir las pruebas pertinentes, rechazando en el acto las que no se refieran a los hechos discutidos, las notoriamente dilatorias, inconducentes o prohibidas por la ley, para luego evacuar las que así lo requieran. Si fuera necesario, se suspenderá la audiencia para continuarla el día siguiente hábil, de forma que puedan evacuarse todas las pruebas admitidas oportunamente.
  7. Evacuadas las pruebas, las partes procederán a formular sus alegaciones, en un periodo de treinta minutos cada una.
  8. Terminados los alegatos, el magistrado sustanciador pasará de inmediato y sin interrupción a determinar en sesión permanente la responsabilidad del servidor judicial enjuiciado.
  9. El magistrado sustanciador comunicará, en voz alta ante los asistentes, su decisión, previa expresión clara y precisa de las razones de hecho y de Derecho por las cuales la decisión se adopta.
  10. Si se eximiera de responsabilidad al servidor judicial, el magistrado sustanciador declarará de inmediato terminado el asunto, se ordenará su reintegro al cargo y el pago del sueldo dejado de percibir en caso de que haya sido suspendido cautelar o provisionalmente.
  11. Si se impusiera sanción de destitución o suspensión, el magistrado sustanciador inmediatamente dará cuenta a quien corresponda para los fines legales consiguientes.
  12. Las decisiones que se adopten en el curso de la audiencia se consideran notificadas el día en que esta se celebre, aunque no haya concurrido una de las partes.
  13. De la audiencia, se levantará un acta digital debidamente identificada con los datos del proceso.
  14. En caso de que los cargos de la denuncia resulten evidentemente temerarios a juicio del magistrado sustanciador, se remitirá copia de lo actuado al Ministerio Público para la investigación correspondiente.
  15. Las cuestiones incidentales solo podrán proponerse en la fase de alegatos, salvo que se trate de recusación. En caso de que existiera violación de garantías y derechos fundamentales se decretará la nulidad de lo actuado. Si se tratara de irregularidades que no afecten el derecho al debido proceso ni, en especial, el derecho a la defensa, estas serán desestimadas.

El investigador y el acusado podrán solicitar la posposición de la audiencia, por una sola vez y por justo motivo invocado antes de que se inicie. El magistrado sustanciador procederá a fijar la nueva fecha para que la audiencia se realice, dentro de un término que no supere los cinco días hábiles siguientes a la petición.

**Artículo 184. Impedimentos y recusaciones.** Los magistrados y defensores de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia se manifestarán impedidos y serán recusables cuando sean parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, del



denunciante, alguna de las partes o de sus apoderados o hayan participado en los hechos que motivan la investigación.

Los impedimentos y recusaciones, cuando se refieran al magistrado investigador o al defensor especial, serán resueltos por el magistrado sustanciador. En los demás supuestos, por el magistrado suplente del magistrado integrante del Tribunal, quien pasará a conocer, si se declara legal el impedimento o probado el incidente, según sea el caso.

## Capítulo IX Recursos

**Artículo 185.** Recursos. Solo serán apelables las resoluciones que decreten medidas cautelares y las que decidan el proceso, las cuales se concederán en el efecto suspensivo. En estos casos, las apelaciones se promoverán ante el resto de los integrantes del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

**Artículo 186.** Apelación de la decisión. La apelación de la decisión deberá interponerse oralmente al final de la audiencia. Este recurso se concederá en el efecto suspensivo. Enseguida, el secretario del Tribunal de Integridad y Transparencia hará un reparto de segunda instancia y, sin más trámite, pasará lo actuado al magistrado ponente para que se surta la alzada.

**Artículo 187.** Sustanciación de la apelación. Recibido el expediente en la segunda instancia, el magistrado ponente fijará la fecha de audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a su ingreso. La audiencia será estrictamente para alegar y se fallará en el acto.

## Capítulo X Faltas

**Artículo 188.** Clasificación y prescripción de faltas. Las faltas según su gravedad son leves, graves y gravísimas.

La acción para denunciar o investigar faltas gravísimas prescribirá en dos años; graves, en un año y leves, en seis meses. El plazo de prescripción comienza desde el momento en que se produjeran los hechos constitutivos de la infracción, o desde que se tuvo conocimiento en caso de faltas gravísimas, y se interrumpirá desde la presentación de la denuncia ante la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia.

**Artículo 189.** Ámbito de responsabilidad disciplinaria. Todos los servidores judiciales, con independencia de la situación laboral en que se encuentren, están sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los casos y con las garantías establecidas en la Constitución Política y la ley.

**Artículo 190.** Faltas leves. Incurren en faltas leves los servidores judiciales cuando:



1. Se ausenten del lugar de trabajo sin causa justificada, por dos días en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente los plazos establecidos en la ley para realizar sus labores.
3. Incumplan la obligación de remitir el informe periódico de gestión o estadístico de la relación de expedientes en el tribunal o despacho.
4. Sean desconsiderados en su trato a sus iguales, superiores, inferiores, servidores que ante ellos actúen o ciudadanos en general, por razón del servicio que prestan.
5. Incumplan el deber de prestar declaración jurada de su patrimonio.

**Artículo 191. Faltas graves.** Incurren en faltas graves los servidores judiciales cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo sin causa justificada, por más de tres días, en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
3. Incumplan injustificadamente con los actos procesales o administrativos que deben llevarse a cabo con audiencia pública.
4. Retrasen injustificadamente la tramitación de los asuntos que conozcan, siempre que se compruebe esta falta.
5. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, según resulte de la tramitación correspondiente, con arreglo a las normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación del desempeño.
6. Obstaculicen el ejercicio de las funciones auditoras o evaluadoras del desempeño.
7. Se abstengan injustificadamente de diligenciar y decidir las situaciones procesales o administrativas planteadas en los expedientes o en labores que son de su conocimiento.
8. El personal de apoyo judicial o administrativo desobedezca las órdenes o instrucciones verbales o escritas de su jefe, emitidas en el ejercicio de sus competencias y referidas a funciones o tareas propias del puesto de su trabajo, salvo que sean manifiestamente inconstitucionales o ilegales.
9. Retarden, omitan o rehúsen injustificadamente actos propios de su cargo o instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas no violen la Constitución Política o la ley.
10. Dirijan a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos.
11. Se excedan o abusen de su autoridad con ciudadanos, instituciones, subordinados y el resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados o agentes del Ministerio Público.
12. Revelen, fuera de los casos legalmente establecidos, hechos o actos de los que conocen con ocasión o en el ejercicio de su función.



13. Actúen con negligencia en la custodia de documentos bajo su responsabilidad que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
14. Utilicen indebidamente, en provecho propio o para fines de especulación, documentación, informes, materiales y/o equipos de trabajo.
15. Ocasionen intencionalmente daños o pérdidas de bienes, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder en razón de sus funciones.
16. Concedan entrevistas privadas, a puerta cerrada, y escuchen argumentos o comunicaciones destinados a influir en una actuación judicial.
17. Escojan a los curadores, síndicos, depositarios, peritos y otras personas que deban intervenir como auxiliares de la Administración de Justicia, mediando nepotismo o favoritismo.
18. Nombren servidores judiciales en los cargos de partidores, depositarios de bienes u otros, que sean materia de procedimiento judicial o administrativo, salvo las excepciones de ley.
19. Desempeñen los cargos de partidores, depositarios de bienes que sean materia de procedimiento judicial o administrativo o cualquier otro, cuando dicho nombramiento le corresponda a los despachos judiciales, de instrucción o a las partes en el proceso, salvo las excepciones de ley.
20. Utilicen el tiempo y recursos del Estado en beneficio propio.
21. Introduzcan o porten armas de cualquier naturaleza durante las horas de trabajo, sin estar debidamente autorizados por ley para ello.
22. Falten de palabra, por escrito o de obra, el respeto a sus superiores, inferiores o iguales o censuren injustificadamente su conducta oficial.

En el caso de la determinación de la mora en el cumplimiento de los deberes, se tomará en consideración la actividad desplegada por el servidor judicial al que se le ha abierto el expediente disciplinario, en el despacho donde se desempeña y las condiciones generales del Tribunal.

**Artículo 192. Faltas gravísimas.** Incurren en faltas gravísimas los servidores judiciales cuando:

1. Infrinjan las incompatibilidades establecidas en esta Ley.
2. Se afilien o tomen parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales o cualesquiera consultas o plebiscitos populares de carácter oficial.
3. Marquen la tarjeta de tiempo de otra persona al iniciar o terminar la jornada de trabajo.
4. Dirijan órdenes o presiones de cualquier tipo en asuntos cuya resolución corresponda a los tribunales competentes.
5. Falten al despacho sin causa justificada más de dos lunes en el curso de un mes o más de seis en el curso de un año: teniéndose como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.



6. Den a las partes o terceras personas opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos.
7. Porten o usen injustificadamente sustancias ilícitas que produzcan dependencia física o psíquica, o asistan en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes a sus labores.
8. Sugieran a jueces y tribunales la decisión de negocios pendientes.
9. Nombren o contribuyan al nombramiento para un cargo judicial, a una persona que esté comprendida en las prohibiciones que establece la Constitución Política o la ley.
10. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, habiendo sido sancionados en el año anterior por esta misma falta.
11. Cometan o participen en la comisión de cualquier delito doloso, siempre que haya sido declarada su culpabilidad por sentencia firme.
12. Soliciten o reciban dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo, salvo las excepciones de ley.
13. Revelen hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o en ocasión de esta, que causen algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
14. Omitan la motivación de las sentencias y autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento.
15. No se presenten a ocupar el cargo una vez transcurrido el término de la licencia que le haya sido concedida o de la prórroga, sin causa justificada.
16. Utilicen la condición de servidor judicial para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

## **Capítulo XI** **Suspensión**

**Artículo 193.** Suspensión cautelar o provisional de servidores judiciales. Los servidores judiciales serán suspendidos cautelar o provisionalmente en el ejercicio de sus funciones cuando:

1. Hubieran sido llamados a juicio por cualquier delito y el auto respectivo se encuentre ejecutoriado.
2. Se instruya proceso criminal en su contra por delito cometido en el ejercicio de sus funciones y la gravedad de los cargos lo justifique.
3. Se instruya proceso disciplinario por causa gravísima y a juicio del Tribunal de Integridad y Transparencia se justifique la medida cautelar de suspensión.
4. Se instruya proceso disciplinario contra magistrados de la Corte Suprema de Justicia y a juicio de la autoridad competente se justifique la medida cautelar de suspensión.

En los dos primeros casos, el tribunal competente de la jurisdicción penal determinará la adopción de la medida y, en el tercero y cuarto, será adoptada por el Tribunal de Integridad



y Transparencia o la autoridad competente para decidir la causa por violación a las normas de integridad y transparencia, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley.

La suspensión cautelar o provisional del cargo por causa disciplinaria se notificará personalmente al servidor judicial sobre quien recaiga.

**Artículo 194. Término máximo de suspensión.** La suspensión en el primer y segundo caso durará el tiempo de la causa hasta cuando recaiga en ella sentencia o sobreseimiento y en el tercero, mientras dure la investigación disciplinaria, que no podrá superar los tres meses. Al vencerse el término anterior, sin que el proceso haya terminado, la persona afectada regresará al cargo y devengará el sueldo que corresponda.

En todo caso en que se proceda a la suspensión cautelar o provisional no se efectuará el pago de sueldos, que se le entregarán acumulados, si la causa termina con sentencia absolutoria o el archivo del expediente disciplinario.

Se evitará, en todo momento, que se vea afectada la continuidad del funcionamiento de los despachos judiciales o administrativos.

**Artículo 195. Suspensión cautelar o provisional por investigación en virtud de proceso por violación a las normas de integridad y transparencia** El magistrado sustanciador podrá decretar la medida de suspensión cautelar o provisional del ejercicio del cargo, cuando se instruya investigación o se adelante proceso en la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, siempre que existan los elementos suficientes de vinculación de la persona investigada con la realización del hecho y, a su juicio, se justifique la adopción de esta medida cautelar.

La medida de suspensión cautelar o provisional del cargo también podrá ser solicitada por el investigador durante el desarrollo de la fase investigativa.

La resolución que ordene la suspensión cautelar o provisional del cargo admitirá el recurso de apelación, ante el resto del Tribunal de Integridad y Transparencia, para lo cual se contará con un término de dos días, que corren a partir de la notificación personal.

## Capítulo XII Sanciones

**Artículo 196. Aplicación de sanciones.** Las violaciones a las normas de integridad y transparencia en que incurran los servidores judiciales permanentes, temporales u ocasionales que se desempeñan dentro del Órgano Judicial, independientemente de la calidad en virtud de la cual ejerzan o hayan ejercido sus respectivas funciones, como principales, suplentes, interinos, itinerantes o encargados de los puestos que ocupan, serán sancionadas de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo.

**Artículo 197. Clases de sanciones.** Se impondrán las siguientes sanciones de conformidad con la gravedad de la falta:



1. Amonestación pública que consiste en un llamado de atención escrito que se hace al sancionado, dejando constancia en su registro.
2. Multa que consiste en pago al Fisco de una cantidad determinada de dinero, que oscila entre el 10 % y el 25 % de la remuneración mensual que devengue la persona sancionada.
3. Suspensión sancionatoria o definitiva del ejercicio del cargo y privación de sueldo, tal como es definida en esta Ley, por un lapso de hasta tres meses, del que se descontará el tiempo de suspensión cautelar o provisional.
4. Destitución que consiste en la cancelación del título y pérdida del cargo, que excluye la posibilidad de reingresar a la carrera y a los cargos judiciales.

Las faltas leves solo serán sancionadas con amonestación pública o multa; las graves, con multa o suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por dos meses; las gravísimas, con suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por tres meses o destitución, siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad. En todo caso en que se declare, mediante sentencia firme, que se actuó con dolo, fraude o arbitrariedad, la persona enjuiciada será sancionada con destitución del cargo que ocupa.

Las sanciones impuestas deben reposar en el expediente personal respectivo.

**Artículo 198. Comunicación de la aplicación de la multa y de la privación de sueldo.** De las multas que se impongan se hará la respectiva comunicación a la oficina correspondiente para que la haga efectiva, descontándolas de los sueldos de las personas sancionadas en tres partidas, cuando no fueran pagadas dentro del término legal. También se comunicará la sanción de destitución, o la privación del sueldo como consecuencia de la suspensión definitiva o sancionatoria del cargo.

La comunicación de que trata este artículo solo se hará efectiva cuando el fallo se encuentre ejecutoriado.

**Artículo 199. Reiteración de faltas.** Cuando se haya impuesto sanción a la persona enjuiciada en el lapso de hasta dos años por falta grave o gravísima y se haga acreedora a nueva sanción, perderá el cargo. Lo mismo ocurrirá cuando cometa dentro del lapso establecido tres faltas leves.

**Artículo 200. Declaración patrimonial.** Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia rendirán una declaración jurada de bienes patrimoniales a la Contraloría General de la República al principio y final de su gestión.

Las personas que laboran en el Órgano Judicial están obligadas a presentar a su ingreso y en la primera semana del mes de enero de cada año de labores, una declaración jurada de bienes patrimoniales al Órgano Judicial, que para estos fines editará los formularios correspondientes en los cuales se deberán especificar la clase y cantidad de los bienes que se poseen y el tiempo en que fueron adquiridos. Dichos formularios se completarán electrónicamente y se enviarán a la Unidad de Investigación de Integridad y Transparencia, así como a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos, o se llenará para



que reposen en el expediente personal. La Dirección prestará colaboración y orientación a quienes así lo requieran.

Esta obligación se determinará sin menoscabo de lo dispuesto en leyes especiales.

**Artículo 201. Procesos en trámite.** A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos por faltas éticas y disciplinarias que actualmente se ventilen en las dependencias del Órgano Judicial y sobre los cuales no haya recaído una decisión final, deberán ser decididos de acuerdo con el trámite vigente al tiempo de la falta, y en el lapso de tres meses.

#### **Título IV** **Ética Judicial**

#### **Capítulo I** **Fines y Principios**

**Artículo 202. Fines.** A fin de contribuir al fortalecimiento de la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y asegurar la mayor estimación pública, a través de un correcto ejercicio de la función judicial, las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial, según la naturaleza de las funciones de que estén investidos, deben cumplir con los principios éticos establecidos en este Capítulo y desarrollados en el Código de Ética Judicial panameño.

**Artículo 203. Principios éticos.** La función desempeñada en el Órgano Judicial se rige por los principios éticos siguientes:

1. Independencia de los magistrados y jueces, como garantía del derecho de los ciudadanos a una decisión justa, para evitar arbitrariedades y salvaguardar los derechos fundamentales, cuya perturbación debe ser denunciada por los juzgadores.
2. Imparcialidad de los servidores judiciales con igualdad y sin discriminación, manteniendo equivalente distancia con las partes y abogados, evitando comportamientos que reflejen favoritismo, predisposición o prejuicio.
3. Motivación de las decisiones, orientada al aseguramiento de la legitimidad, el adecuado sistema de impugnaciones procesales y el control del poder del que los magistrados y jueces son titulares.
4. Conocimiento y capacitación permanente de los magistrados y jueces, como fundamento del derecho de la sociedad de obtener un servicio de calidad en la Administración de Justicia.
5. Justicia y equidad, para que sin transgredir el derecho vigente se resuelvan los casos mediante criterios coherentes con los valores o razones en que se fundamenta el ordenamiento jurídico.
6. Responsabilidad institucional, mediante el cumplimiento de las obligaciones específicas de carácter individual y el comportamiento de todo el Sistema de Justicia, para promover en la sociedad una actitud de confianza y respeto hacia la labor judicial.
7. Cortesía en las relaciones con los usuarios, abogados, testigos, justiciables, servidores judiciales y todos los que se relacionen con la Administración de Justicia, adoptando



una actitud respetuosa y tolerante respecto a las opiniones dirigidas a la gestión, decisiones y comportamientos.

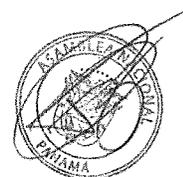
8. Integridad de la conducta, cuya labor demanda exigencias superiores, debiendo observar un comportamiento, lenguaje y vestimenta mesurados y acordes con las reglas de urbanidad, cortesía y educación, predominantes en la sociedad en la que se presta la función.
9. Transparencia en las actuaciones de los magistrados y jueces, pudiendo emitir declaraciones de forma directa o a través de la oficina correspondiente sin adelantar criterios, debiendo conducirse con los medios de comunicación social de forma equitativa y prudente, de suerte que no resulten perjudicados los derechos e intereses legítimos de las partes y de sus abogados.
10. Secreto profesional, debiendo observarse absoluta reserva con relación a las causas en trámite, tanto en el ámbito profesional como en el estrictamente privado, para salvaguardar los derechos de las partes y sus allegados, frente al uso indebido de información obtenida por razón del cargo.
11. Prudencia, realizando su labor a través de un juicio luego de haber meditado y valorado los argumentos y contraargumentos, manteniendo una actitud abierta para reconocer cuando debe rectificar criterios o puntos de vista asumidos, al analizar las distintas alternativas que ofrece el Derecho.
12. Diligencia, para evitar la injusticia que representa una decisión tardía.
13. Honestidad profesional, para impedir que se entienda que se aprovecha de los usuarios del Sistema de Justicia, del trabajo del personal a su cargo o de los medios que se le confían, o que se perciba que su situación patrimonial es ilegítima.

## Capítulo II Conflicto de Intereses

**Artículo 204. Deber de abstención.** El desempeño de la función judicial debe realizarse con apego a los principios, deberes y prohibiciones que de ella se derivan, con absoluta abstención del ejercicio de ningún cargo privado que la obstaculice o pueda obstaculizarla. Ningún magistrado o juez podrá aceptar regalos ni favores de litigantes ni abogados que estén ejerciendo ante su tribunal y, en general, de ninguna persona cuyos intereses pueden ser afectados con sus fallos.

**Artículo 205. Solicitud de impedimento.** Los magistrados y jueces deben solicitar que se les separe del conocimiento de los procesos respecto de los cuales se verifiquen las causales que se encuentran expresamente establecidas en la ley.

**Artículo 206. Reserva.** Los magistrados, jueces y el resto de los servidores judiciales tienen el deber de reserva respecto a los asuntos que conocen cuando la ley así lo establezca.



**Artículo 207.** Atención a la prensa. El Órgano Judicial facilitará la divulgación de las noticias judiciales, cuando esté claro que con ello no se afectarán los derechos de las partes, la recepción o práctica de pruebas o la misma independencia judicial.

Los servidores judiciales podrán emitir declaraciones por sí mismos o a través de la Secretaría de Comunicaciones de la Corte Suprema de Justicia, sin que puedan adelantar criterios sobre el fondo de las cuestiones planteadas.

### **Capítulo III** Aplicación de Normas Éticas

**Artículo 208.** Ámbito de aplicación. Las disposiciones establecidas en este Título se aplican a todos los servidores judiciales.

**Artículo 209.** Contribución con la Administración de Justicia. Dentro de su ámbito de competencia, todo servidor judicial deberá contribuir con el mejoramiento de la Administración de Justicia, generando ideas y siendo receptivo de un apropiado análisis de cuestiones jurídicas y de organización judicial, sobre todo en lo que atañe a la modernización del Sistema de Justicia, restringiendo, al mínimo, las formalidades que no establece la ley en los asuntos que le corresponda conocer.

**Artículo 210.** Formación actualizada y colaboración con la Escuela Judicial. Las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial deben procurar su constante actualización académica en las áreas de competencia relacionadas con sus funciones, que aseguren que el servicio sea oportuno y de calidad.

Cuando en atención a sus condiciones y conocimientos, se les solicite brindar servicios de docencia a favor de colegas o compañeros en la Escuela Judicial, salvo que exista causa justificada que lo impida, están en el deber de colaborar con la capacitación judicial, en la forma y con los reconocimientos que reglamentariamente se acuerden para este tipo de actividades.

**Artículo 211.** Carácter regulador mínimo de normas éticas. Los imperativos éticos establecidos en este Capítulo son desarrollados por el Código de Ética Judicial panameño. Estos tienen un carácter regulador mínimo, no excluyen la existencia de otros contenidos en diferentes cuerpos legales o que se consideren de tradicional exigencia, por ser inherentes al prestigio y honor de la Administración de Justicia y a la función judicial.

Para la imposición de las sanciones a los servidores judiciales, derivadas de actos impropios, habrá que ceñirse a las normas legales específicas, según la naturaleza del acto y sanción aplicable.



## Título V Consejo Judicial

**Artículo 212. Naturaleza.** El Consejo Judicial será un organismo consultivo, encargado de establecer fórmulas y proponer políticas conjuntas de colaboración para el fortalecimiento del Sistema de Administración de Justicia.

**Artículo 213. Miembros.** El Consejo Judicial estará integrado por los miembros siguientes:

1. El presidente de la Corte Suprema de Justicia o el magistrado de la Corte Suprema de Justicia que este designe.
2. El procurador general de la Nación.
3. El procurador de la Administración.
4. El presidente del Colegio Nacional de Abogados.
5. El decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.
6. Un representante de las asociaciones de magistrados y jueces existentes en el Órgano Judicial.
7. Un representante de las asociaciones de funcionarios existentes en el Órgano Judicial.
8. Un representante de las asociaciones de defensores, existentes en el Órgano Judicial.
9. Un miembro de las agrupaciones de la sociedad civil organizada, entre cuyos fines figure el fortalecimiento de la Administración de Justicia, elegido por ellas.
10. El secretario general de la Corte Suprema de Justicia, solo con derecho a voz.

La presidencia de este organismo será anual y rotativa en el orden que sea determinado por el propio Consejo.

**Artículo 214. Funciones.** Son funciones del Consejo Judicial:

1. Procurar la efectividad de la Administración de Justicia que garantice la seguridad jurídica, con principios y normas claras para que la ciudadanía tengan acceso a ella.
2. Proponer políticas para el mejoramiento del Sistema de Administración de Justicia.
3. Promover la formación ética y moral de los aspirantes a la profesión de abogado, destacando su importancia en el ejercicio privado, así como en el desempeño de los cargos de magistrados, jueces, defensores públicos y agentes del Ministerio Público.
4. Analizar los ordenamientos procesales y sugerir reformas.
5. Rendir informes anuales sobre las recomendaciones necesarias para el fortalecimiento del sistema de Administración de Justicia.

**Artículo 215. Secretario del Consejo Judicial.** El secretario general de la Corte Suprema de Justicia servirá como secretario del Consejo Judicial para el desarrollo de las actividades propias de este organismo.

**Artículo 216. Regulación interna.** El Consejo Judicial dictará el reglamento de su régimen interno, celebrará sesiones ordinarias dos veces al año y extraordinarias cuando así se



requiera, debiendo presentar los resultados de su gestión a la Corte Suprema de Justicia en el mes de enero de cada año sobre el año inmediatamente anterior.

**Artículo 217.** Acciones para el logro de objetivos. Cada uno de los miembros del Consejo Judicial debe procurar que la instancia por él representada realice las acciones que correspondan para el logro de sus objetivos.

## **Título VI** Disposiciones Adicionales

**Artículo 218.** Se deroga el primer párrafo del artículo 7 del Código Judicial.

**Artículo 219.** Se deroga el artículo 9 del Código Judicial.

**Artículo 220.** Se deroga el artículo 10 del Código Judicial.

**Artículo 221.** Se deroga el artículo 13 del Código Judicial.

**Artículo 222.** Se deroga el artículo 15 del Código Judicial.

**Artículo 223.** Se deroga el artículo 18 del Código Judicial.

**Artículo 224.** Se deroga el artículo 20 del Código Judicial.

**Artículo 225.** Se subroga el artículo 21 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 226.** Se subroga el artículo 22 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 227.** Se subroga el artículo 23 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 228.** Se subroga el artículo 24 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 229.** Se subroga el artículo 25 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 230.** Se subroga el artículo 26 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.



**Artículo 231.** Se deroga el artículo 27 del Código Judicial.

**Artículo 232.** Se deroga el artículo 28 del Código Judicial.

**Artículo 233.** Se deroga el artículo 29 del Código Judicial.

**Artículo 234.** Se deroga el artículo 30 del Código Judicial.

**Artículo 235.** Se deroga el artículo 32 del Código Judicial.

**Artículo 236.** Se deroga el artículo 33 del Código Judicial.

**Artículo 237.** Se deroga el artículo 34 del Código Judicial.

**Artículo 238.** Se deroga el artículo 35 del Código Judicial.

**Artículo 239.** Se deroga el artículo 36 del Código Judicial.

**Artículo 240.** Se deroga el artículo 37 del Código Judicial.

**Artículo 241.** Se deroga el artículo 38 del Código Judicial.

**Artículo 242.** Se deroga el artículo 39 del Código Judicial.

**Artículo 243.** Se deroga el artículo 43 del Código Judicial.

**Artículo 244.** Se deroga el artículo 44 del Código Judicial.

**Artículo 245.** Se subroga el artículo 46 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 246.** Se deroga el artículo 47 del Código Judicial.

**Artículo 247.** Se deroga el artículo 48 del Código Judicial.

**Artículo 248.** Se deroga el artículo 49 del Código Judicial.

**Artículo 249.** Se deroga el artículo 50 del Código Judicial.

**Artículo 250.** Se deroga el artículo 51 del Código Judicial.

**Artículo 251.** Se deroga el artículo 53 del Código Judicial.



**Artículo 252.** Se subroga el artículo 54 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 253.** Se subroga el artículo 55 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 254.** Se subroga el artículo 57 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 255.** Se subroga el artículo 60 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 256.** Se subroga el artículo 61 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 257.** Se subroga el artículo 63 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 258.** Se deroga el artículo 79 del Código Judicial.

**Artículo 259.** Se deroga el artículo 120 del Código Judicial.

**Artículo 260.** Se deroga el artículo 156 del Código Judicial.

**Artículo 261.** Se deroga el artículo 172 del Código Judicial.

**Artículo 262.** Se deroga el artículo 184 del Código Judicial.

**Artículo 263.** Se deroga el artículo 185 del Código Judicial.

**Artículo 264.** Se subroga el artículo 191 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

**Artículo 265.** Se deroga el artículo 196 del Código Judicial.

**Artículo 266.** Se deroga el artículo 199 del Código Judicial.

**Artículo 267.** Se deroga el artículo 200 del Código Judicial.

**Artículo 268.** Se deroga el artículo 214 del Código Judicial.



**Artículo 269.** Se deroga el artículo 226 del Código Judicial.

**Artículo 270.** Se deroga el último párrafo del artículo 267 del Código Judicial.

**Artículo 271.** Se deroga el Título XII del Libro Primero del Código Judicial.

**Artículo 272.** Se deroga el artículo 302 del Código Judicial.

**Artículo 273.** Se deroga el artículo 307 del Código Judicial.

**Artículo 274.** Se deroga el artículo 308 del Código Judicial.

**Artículo 275.** Se deroga el artículo 315 del Código Judicial.

**Artículo 276.** Se deroga el artículo 316 del Código Judicial.

**Artículo 277.** Se deroga el artículo 317 del Código Judicial.

**Artículo 278.** Se deroga el artículo 421 del Código Judicial.

**Artículo 279.** Se deroga el artículo 432 del Código Judicial.

**Artículo 280.** Se deroga el artículo 438 del Código Judicial.

**Artículo 281.** Se deroga el artículo 439 del Código Judicial.

**Artículo 282.** Se deroga el artículo 440 del Código Judicial.

**Artículo 283.** Se deroga el artículo 441 del Código Judicial.

**Artículo 284.** Se deroga el artículo 442 del Código Judicial.

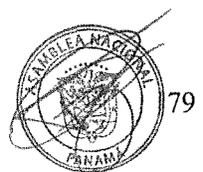
**Artículo 285.** Se deroga el artículo 443 del Código Judicial.

**Artículo 286.** Se deroga el artículo 444 del Código Judicial.

**Artículo 287.** Se deroga el artículo 445 del Código Judicial.

**Artículo 288.** Se deroga el artículo 447 del Código Judicial.

**Artículo 289.** Se deroga el artículo 448 del Código Judicial.



**Artículo 290.** Se deroga el artículo 449 del Código Judicial.

**Artículo 291.** Se deroga el artículo 450 del Código Judicial.

**Artículo 292.** Se deroga el artículo 451 del Código Judicial.

**Artículo 293.** Se deroga el artículo 452 del Código Judicial.

**Artículo 294.** Se deroga el artículo 453 del Código Judicial.

**Artículo 295.** Se deroga el artículo 454 del Código Judicial.

**Artículo 296.** Se deroga el artículo 455 del Código Judicial.

**Artículo 297.** Se deroga el artículo 456 del Código Judicial.

**Artículo 298.** Se deroga el artículo 457 del Código Judicial.

**Artículo 299.** Se deroga el artículo 458 del Código Judicial.

**Artículo 300.** Se deroga el artículo 459 del Código Judicial.

**Artículo 301.** Se deroga el artículo 460 del Código Judicial.

## **Título VII** Disposiciones Finales

**Artículo 302.** Elección escalonada de miembros de los consejos. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los miembros de los primeros consejos consultivos y de administración de las carreras serán elegidos por los siguientes periodos:

1. Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Tribunal Superior y jueces municipales, por un año.
2. Los jueces circuitales, seccionales o similares, defensores públicos y directores, por dos años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirles por el término completo de dos años.

**Artículo 303.** Elección escalonada de magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia serán nombrados por los siguientes periodos:

1. Un magistrado por tres años.



2. Un magistrado por cuatro años.
3. Un magistrado por cinco años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirles por el término completo de cinco años.

**Artículo 304.** Conservación de derechos y estabilidad. Quienes hayan sido elegidos de conformidad con las normas de Carrera Judicial establecidas en el Código Judicial pasarán a los nuevos sistemas de carrera conservando sus derechos adquiridos.

Gozarán de estabilidad quienes hayan ocupado por más de cuatro años puestos de las carreras públicas del Órgano Judicial, una vez superadas dos evaluaciones del desempeño con resultados satisfactorios.

A los servidores judiciales que estén desempeñando cargos permanentes de acuerdo con la Ley 29 de 1984, modificada por la Ley 19 de 1991, se les garantiza la estabilidad y continuidad en el servicio para los efectos de vacaciones, licencias, sobresueldos, ascensos, jubilaciones y cualesquiera otros derechos existentes.

Los concursos pendientes de resolver, a la entrada en vigencia de la presente Ley, continuarán su curso con base en el procedimiento legal con el cual se iniciaron, con el fin de elegir definitivamente al aspirante que debe ocupar el cargo.

**Artículo 305.** Nombre y valuación de puestos. Los nombres de los puestos del personal subalterno de tribunales, juzgados y oficinas administrativas podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades del Órgano Judicial, a través del procedimiento de cambio de título del puesto que será desarrollado reglamentariamente, sin que ello implique perjuicios de ninguna índole.

Se tomarán oportunamente las provisiones presupuestarias para la pronta implementación de la correcta valuación de puestos y la correspondiente implementación del sistema de remuneración y de la evaluación del desempeño.

**Artículo 306.** Asignación de partidas presupuestarias. Dentro del presupuesto del Órgano Judicial se designarán las partidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Escuela Judicial y del Instituto de la Defensa Pública.

**Artículo 307.** Comisión de implementación. Para la implementación de esta Ley, se integrará una comisión formada por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia encargados de la Carrera Judicial, el presidente de la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales y el presidente de la Comisión de Presupuesto de la Asamblea Nacional, un representante del Colegio Nacional de Abogados y, como observadores, con derecho a voz, los presidentes de las asociaciones del Órgano Judicial.

**Artículo 308.** Aplicación de la ley en el tiempo. Las disposiciones de esta Ley serán aplicadas dentro de los términos siguientes:



1. A partir de su promulgación, entrarán en vigencia las normas relativas a las faltas y sanciones, cuyo conocimiento se mantendrán a cargo de la unidad nominadora hasta que se implemente la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia.
2. Con la promulgación de esta Ley, se iniciarán las adecuaciones de las instalaciones físicas y de personal que posibiliten la implementación de la evaluación del desempeño y la reestructuración de la Carrera Judicial.
3. Seis meses después de la promulgación de esta Ley, se deberá contar con la estructura de las unidades técnicas que regula.
4. Los nombramientos de los integrantes de los consejos de administración de las distintas carreras, así como el Tribunal, la Unidad de Investigación y la Defensoría de Integridad y Transparencia, deberán realizarse dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta Ley.
5. Los reglamentos de régimen interno de los consejos de administración, el Tribunal de Integridad y Transparencia, la Unidad de Investigación y la Defensoría deberán aprobarse dentro del primer mes en que estas oficinas empiecen a funcionar.
6. En el primer mes de funciones de los consejos de administración, iniciará el procedimiento de solicitudes de ternas de quienes deben proveerlas, para que un mes antes de los primeros concursos se hayan seleccionado y posesionado los integrantes de las comisiones de evaluación.
7. Los primeros concursos generales de las carreras del Órgano Judicial se deberán convocar ocho meses después de la promulgación de esta Ley.
8. Tan pronto como se venza el plazo para acogerse al retiro compensatorio, se someterán a concurso las posiciones de las personas que hayan optado por este beneficio, de acuerdo con las normas de carrera previstas en la presente Ley, para que al tiempo en que el retiro se haga efectivo puedan ser ocupadas por las personas que resultaran seleccionadas.
9. Seis meses después de la promulgación de esta Ley, todos los despachos judiciales y administrativos del Órgano Judicial habrán preparado en soporte tecnológico el inventario físico de procesos, solicitudes y actividades pendientes.
10. La primera evaluación del desempeño comprenderá los resultados obtenidos por los evaluados desde el mes de julio de 2015 hasta el 31 de junio de 2016.
11. El Instituto de la Defensa Pública contará con su propia estructura administrativa adecuada para administrar sus acciones de personal y presupuesto. Las normas de esta Ley, relacionadas con la Carrera de la Defensa Pública, pasarán a formar parte de la ley que desarrolle la autonomía, organización y estructura de esta entidad, conservando sus miembros los derechos adquiridos.

**Artículo 309. Indicativo.** Esta Ley subroga los artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 46, 54, 55, 57, 60, 61, 63 y 191 en lo que concierne al Órgano Judicial, y deroga el primer párrafo del artículo 7 y los artículos 9, 10, 13, 15, 18, 20, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 79, 120, 156, 172, 184, 185, 196, 199, 200, 214, 226, el último párrafo del artículo 267, el Título XII del Libro Primero, y los artículos 302, 307, 308, 315,



316, 317, 421, 432 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459 y 460 todos del Código Judicial.

**Artículo 310.** Vigencia. Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

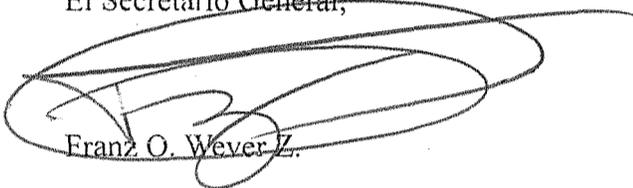
Proyecto 44 de 2014 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los seis días del mes de agosto del año dos mil quince.

El Presidente,



Rubén De León Sánchez

El Secretario General,



Franz O. Wever Z.



ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA  
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 27 DE Agosto DE 2015.



JUAN CARLOS VARELA R.  
Presidente de la República



MILTON HENRÍQUEZ SASSO  
Ministro de Gobierno